Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 8670368
Centre d'intérêt: 320

Foucher, Roland, 1942-.

La satisfaction au travail et les aspirations reliées au travail des professeurs du réseau collégial québécois, secteur francophone / Roland Foucher. -- Montréal : INRS-Education, 1974.
[72] f. ; 28 cm.

Code: R-00014.

Vedette(s)-secondaire(s): INRS-Education

Descripteur(s): Satisfaction de l'enseignant * Attitude de l'enseignant * Opinion de l'enseignant * Motivation de l'enseignant * Tâche de l'enseignant * Questionnaire * Collégial (Ordre d'enseignement)

L'étude de la satisfaction au travail des enseignants a été effectuée à l'aide d'un questionnaire (reproduit en annexe) qui a été administré en mars 1974 dans 31 collèges francophones, soit 24 publics et sept privés. Seulement 25,5% de la population à qui le questionnaire était adressé y a répondu. Le document présente les résultats de cette enquête. Son objectif est double: 1. décrire les résultats en faisant ressortir les plus fortes et les plus faibles moyennes de satisfaction; 2. analyser les relations entre diverses variables indépendantes et chacun des facteurs de satisfaction. Les analyses factorielles des données ont fait ressortir onze facteurs de satisfaction: 1. le salaire; 2. les relations entre professeurs d'un département; 3. la gestion du collège; 4. la tâche de l'enseignant; 5. la somme de travail; 6. la sécurité d'emploi; 7. l'autonomie; 8. le soutien à l'enseignement; 9. le syndicat; 10. les promotions; 11. la réalisation de soi.

Type de document: r

INRS
ÉDUCATION

Institut national de la recherche scientifique

EDUQ 8670368

LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET LES ASPIRATIONS RELIEES AU TRAVAIL DES PROFESSEURS DU RESEAU COLLEGIAL QUEBECOIS (SECTEUR FRANCOPHONE)

Roland Foucher
INRS-Education

R-00014

Mai 1974

UNIVERSITE DU QUEBEC
INRS-EDUCATION
3465, rue Durocher
Montréal, P.Q.
H2X 2C6

I- Introduction

1. Echantillon:

L'étude de la satisfaction au travail des enseignants a été effectuée à l'aide d'un questionnaire qui a été administré en mars 1974 dans 31 institutions francophones, soit 24 publiques et 7 privées, du réseau collégial québécois. Nous avons cherché à atteindre 3,509 des 4,240 professeurs enseignant dans ces collèges.

Nous avons reçu 892 copies de questionnaires provenant de 26 des 31 institutions où il devait être administré. Le Tableau 01 reprend la liste de ces institutions. Ce nombre de copies représente 25.5% de la population à qui il a été adressé, alors que nous cherchions à atteindre 30 à 40% de cette population. Trois causes expliquent à notre avis cet écart entre le pourcentage souhaité et celui atteint:

- le printemps est une moins bonne période que l'automne pour effectuer des recherches dans les collèges,
- une directive syndicale émise par la F.N.E.Q. et la C.E.Q. a empêché le retour des feuilles-réponses dans quelques collèges,
- les délais très courts réservés à l'administration du questionnaire.

Lorsqu'analysé par rapport à l'ensemble du réseau collégial, cet échantillon est représentatif sous divers égards, mais ne l'est pas à d'autres. Il y a sous-représentation des collèges de la région de Montréal et de Québec, sous-représentation des professeurs à temps partiel et à la leçon et sous-représentation des professeurs ayant de 3 à 9 ans d'expérience. Les variables utilisées pour étudier la représentativité sont: le statut d'emploi, le nombre d'années d'expérience, le nombre d'années d'étude, le sexe, l'âge, le statut civil et la région géographique où est situé le collège. Nous avons considéré comme représentatif une catégorie comprenant au moins 10% de sujets et constituant dans l'échantillon un pourcentage équivalent à ce qu'elle constitue dans la population.

Nous considérons que l'extrapolation des résultats à l'ensemble du réseau collégial doit être faite avec réserves à cause des limites de notre échantillon. Par contre, nous croyons que les résultats peuvent être considérés comme valables pour les 26 institutions rejointes.

2. Le questionnaire:

Le questionnaire utilisé pour mesurer la satisfaction au travail des enseignants comporte 65 questions. Voici les étapes qui ont été suivies pour la construction de ce questionnaire:

Tableau 01

Collèges où le questionnaire a été administré

CEGEP		COLLEGE PRIVE
Ahuntsic	Lionel-Groulx	André-Grasset
Bourchemin:	Maisonneuve	Jean de Brébeuf
Drummondville	Matane	Jésus-Marie de Sillery
St-Hyacinthe	Rimouski	L'Assomption
Sorel-Tracy	Rouyn-Noranda	Lévis
Edouard-Montpetit	Saguenay-Lac St-Jean:	Notre-Dame de Foy
Côte-Nord:	Alma	Petit Séminaire de Québec
Mingan	Jonquière	
Manicouagan	St-Jérôme	
Gaspésie	Shawinigan	
Hull	Sherbrooke	
Joliette	Trois-Rivières	
Lévis-Lauzon	Victoriaville	
Limoilou		

2.1: analyse en profondeur de questionnaires portant sur la satisfaction au travail en général et plus particulièrement chez les enseignants,

2.2: entrevues: près d'une vingtaine d'entrevues semi-structurées effectuées pour déterminer les besoins des professeurs et ce qui leur apporte satisfaction ou insatisfaction dans leur travail,

2.3: construction de dimensions théoriques constituant divers aspects de la satisfaction au travail des enseignants,

2.4: construction du questionnaire,

2.5: analyse du questionnaire auprès de vingt professeurs. Lorsque les professeurs répondent au questionnaire, nous leur demandons pourquoi ils ont donné telle ou telle réponse, ce que signifie pour eux la question, etc...,

2.6: construction de la version pré-expérimentale du Q.S.T.E. (questionnaire portant sur la satisfaction au travail des enseignants),

2.7: pré-expérimentation dans cinq collèges auprès de 180 répondants,

2.8: analyse factorielle du questionnaire. Sélection de questions en fonction du rationnel théorique, des distributions de fréquence et des "saturations" aux facteurs,

2.9: estimé de la fidélité de chacun des facteurs,

3.0: utilisation de la version expérimentale telle que modifiée à la suite de ces analyses.

Copie du questionnaire est reportée en Appendice A.

II- Etude des résultats

1. Objectifs:

L'objectif poursuivi est double. En premier lieu, nous décrirons les résultats en faisant ressortir où il existe les plus fortes et les plus faibles moyennes de satisfaction. La description portera sur les moyennes des divers facteurs et énoncés. La moyenne d'un facteur n'est ici que la somme non pondérée des moyennes des différents énoncés composant le facteur divisée par le nombre d'énoncés.

Le deuxième objectif consiste à analyser les relations entre diverses variables indépendantes et chacun des facteurs de satisfaction. Nous utilisons comme variable dépendante, c'est-à-dire comme mesure de la satisfaction à l'égard de chacun des facteurs, des "scores factoriels". Le "score factoriel" est une moyenne pondérée des divers énoncés d'un facteur, pondérée voulant dire qu'on tient compte de l'importance relative de la moyenne d'un énoncé dans la construction du "score factoriel". La nomenclature des variables indépendantes et des catégories composant ces variables est rapportée au Tableau 02 en Appendice B.

2. Quels sont les résultats analysés:

Les analyses factorielles effectuées avec les données recueillies au printemps 1974 ont fait ressortir 11 facteurs de satisfaction:

1. le salaire (questions 13 à 17),
2. les relations entre professeurs d'un département (questions 31 à 37),
3. la gestion du collège (questions 18 à 30),
4. la tâche d'enseignant (questions 01 à 05),
5. la somme de travail (questions 47 à 52),
6. la sécurité d'emploi (questions 56 à 58),
7. l'autonomie (questions 38 à 42),
8. le soutien à l'enseignement (questions 59 à 65),
9. le syndicat (questions 53 à 55)[1],
10. les promotions (questions 43 à 46),
11. la réalisation de soi (questions 06 à 12).

---

[1] les résultats de ce facteur, à cause des objections syndicales à cette recherche, ne seront pas abordés dans ce rapport.

Ces facteurs[1] sont les mêmes que ceux trouvés lors de la pré-expérimentation, sauf le facteur 11 (réalisation de soi) qui constituait alors un seul facteur avec la tâche. Le contenu des questions justifie cependant ce nouveau regroupement. La stabilité des facteurs, leur cohésion interne, les faibles liens que les énoncés d'un facteur entretiennent avec les autres facteurs, la fidélité des résultats obtenus à un facteur justifient, à notre avis, l'utilisation de "scores factoriels" comme variables dépendantes. Notons que les facteurs trouvés expliquent 63% de la variance totale du questionnaire, ce qui constitue un très bon résultat en sciences humaines.

3. Technique d'analyse des résultats:

La mise en relation de la satisfaction au travail avec diverses variables indépendantes est faite à l'aide de l'analyse de classification multiple (Andrews, 1967). Cette technique permet de mettre en rapport, en même temps, une série de variables indépendantes avec une variable dépendante. Cette technique a l'avantage de tenir compte des effets d'interdépendance entre diverses variables et permet ainsi de trouver l'effet propre d'une variable. Dans le cadre de ce rapport, nous ne citerons cependant que les principales différences.

4. Rationnel théorique de l'interprétation:

Une partie du rationnel théorique utilisé pour interpréter les résultats est tiré de la théorie de Herzberg (1966). Etant donné que cet auteur a élaboré sa théorie à l'aide d'une technique autre que celle utilisée dans cette recherche, soit des entrevues portant sur des incidents critiques, il ne nous est pas possible de l'utiliser comme telle. Nous pouvons cependant extrapoler, à partir de sa théorie, qu'il existe des dimensions intrinsèques à la tâche, dimensions qui sont susceptibles de motiver l'individu à sa tâche et de lui apporter satisfaction. Par contre, il existe des dimensions extrinsèques à la tâche, dimensions qui devraient soutenir l'individu dans son travail. Lorsque ces aspects sont déficients, ils risquent d'apporter de "l'insatisfaction".

5. La satisfaction à l'égard de l'autonomie:

5.1: études des moyennes:

L'autonomie est mesurée par cinq énoncés:

- des possibilités que vous avez d'exercer votre tâche d'enseignant(e) comme vous l'entendez?
- de la liberté qui vous est laissée dans l'application des règlements pédagogiques existant dans votre institution: présence en classe des étudiants(es), modalités d'évaluation, etc...?

---

[1] facteur: un facteur est un regroupement d'énoncés effectué à partir d'une technique statistique qui s'appelle l'analyse factorielle.

- de la liberté qui vous est laissée dans le choix des méthodes et expériences pédagogiques?
- de la liberté laissée aux professeurs dans l'aménagement des contenus de cours?
- des possibilités que vous avez, comme professeur, d'imaginer et réaliser des choses nouvelles?

La moyenne de ce facteur est la plus élevée du questionnaire. Les cinq questions composant ce facteur sont d'ailleurs celles qui, parmi toutes celles du questionnaire, soulèvent le plus de satisfaction. Les moyennes de satisfaction observées à ce facteur le placent ainsi dans une catégorie spéciale. Il nous semble donc que si des contrôles plus grands devaient être introduits face aux programmes, aux méthodes pédagogiques, etc..., ce n'est qu'avec une très grande prudence qu'il faudrait le faire. Par prudence, nous voulons entre autres dire par voie de discussion avec les professeurs.

Si nous nous fions à la théorie de Herzberg, la satisfaction à l'égard de l'autonomie est un élément de motivation pour les enseignants face à leur travail, élément qui, à cause des résultats observés, revêt selon nous une grande importance.

5.2 différences de satisfaction face à l'autonomie:

Il n'existe aucune variable expliquant un pourcentage élevé de variance. Les variables où il existe des différences de satisfaction n'exercent qu'une influence minime.

5.21: Statut civil (question 76): 2.8% de variance expliquée

les plus satisfaits: personnes mariées.
les moins satisfaits: célibataires.

Cette différence est possiblement due aux concessions plus grandes que des personnes mariées sont habituées à faire, ce qui aurait pour effet de diminuer leurs exigences sur le plan de l'autonomie qu'elles ont dans leur travail.

5.22: Nombre de dépendants (question 78): 1.5% de variance expliquée

plus satisfaits: aucun dépendant
moins satisfaits: plus de 2 dépendants.

Nous croyons que le nombre de dépendants aurait pour effet d'augmenter les exigences de la personne face à l'autonomie et d'ainsi diminuer sa satisfaction.

6. Satisfaction à l'égard des relations entre professeurs d'un département:

6.1 étude des moyennes:

Deux facteurs soulèvent une moyenne se situant entre 5.50 et 6.00. Ce sont "les relations entre les professeurs d'un département" (moyenne de 5.86) et "la réalisation de soi" (5.74). Les relations entre professeurs sont mesurées par 7 questions:

31. de l'entente qui existe entre les professeurs de votre département?
32. de la collaboration qui s'établit avec vos collègues sur le plan pédagogique: préparation de cours, échanges sur les méthodes d'enseignement, échanges de matériel, etc...?
33. de la conscience professionnelle dont les professeurs de votre département font preuve dans leur travail?
34. de l'accueil réservé aux nouveaux professeurs par leurs collègues immédiats?
35. de l'estime que vous témoignent vos collègues immédiats à l'égard de votre travail?
36. de l'atmosphère de remise en question et de renouvellement qui existe dans votre département?
37. des efforts faits pour évaluer les objectifs et les méthodes pédagogiques dans votre département?

Même si l'ensemble des questions portant sur les relations entre professeurs d'un département soulèvent de la satisfaction, trois d'entre elles, qui portent sur la collaboration pédagogique, ont des moyennes moins élevées. Ce sont les questions 32, 36 et 37. Même s'il n'y a pas insatisfaction, il nous semblerait utile de fournir, à ceux qui le désirent, un perfectionnement les aidant à mieux organiser leur collaboration sur le plan pédagogique (groupe de tâche, résolution de conflits, etc...). Il serait cependant préférable d'appuyer une telle décision sur d'autres données en plus de celles portant sur la satisfaction au travail.

Les relations interpersonnelles étant, selon Herzberg, un élément de soutien, il est intéressant de constater que les professeurs se montrent satisfaits à l'égard de ce secteur de leur activité.

6.2 différences:

Encore une fois, les différences entre professeurs sont assez peu expliquées par les variables utilisées. Deux variables exercent une influence intéressante.

6.21: secteur dont fait partie la matière enseignée par le professeur (variable 88): 4.9% de variance expliquée

Les professeurs les plus satisfaits des relations entre enseignants de leur département sont ceux qui enseignent une matière faisant partie des techniques humaines, des sciences humaines et administratives ou d'un secteur mixte. Les moins satisfaits enseignent une matière qui fait partie des sciences pures et appliquées, des techniques biologiques ou des techniques physiques.

La plus grande satisfaction des professeurs de sciences et techniques humaines s'expliquerait, selon nous, par la plus grande habitude qu'ont ces professeurs de traiter des choses portant sur l'humain. Par contre, il est possible que la moins grande satisfaction des professeurs de sciences pures, de techniques biologiques et physiques, soit attribuable à la plus grande rigidité des programmes dans ces matières, ce qui rendrait les relations humaines plus difficiles.

6.22 concentration des étudiants à qui le professeur enseigne (question 87): 2.1% de variance expliquée

les plus satisfaits: professeurs qui enseignent aux étudiants de techniques physiques et ceux qui enseignent aux étudiants de sciences pures et appliquées.

les moins satisfaits: professeurs qui enseignent aux étudiants de techniques humaines et administratives et ceux qui enseignent aux étudiants de sciences de la santé.

Chacun des groupes d'étudiants suivants, soit ceux de techniques physiques et de sciences pures et de techniques humaines ont des professeurs dont le niveau de satisfaction à l'égard des relations entre professeurs de leur département diffère. Cette différence est attribuable au phénomène suivant: la différence de satisfaction entre les professeurs qui enseignent les matières de leur concentration et ceux d'autres secteurs. Nous aurons l'occasion d'observer ce phénomène à plusieurs reprises.

7. La satisfaction à l'égard de la réalisation de soi:

7.1: étude des moyennes:

La réalisation de soi a une moyenne similaire aux relations entre professeurs, comme nous l'avons déjà noté. Ce facteur comprend 7 énoncés:

06- de l'utilisation que vous faites, dans l'enseignement, de vos différentes aptitudes sur le plan intellectuel et humain?

07- des possibilités que vous avez, dans l'enseignement, de voir les fruits de votre travail?

08- du degré de certitude que vous avez de pouvoir bien cerner les attentes de vos étudiants(es), face au type de pédagogie et au contenu du cours?

09- de la facilité avec laquelle vos étudiants(es) s'adaptent à des méthodes nouvelles d'enseignement?

10- des marques d'appréciation que vous recevez de vos étudiants(es)?

11- du succès que vous obtenez comme professeur?

12- de la quantité de plaisir que vous retirez de votre tâche d'enseignant?

Les questions faisant partie de la réalisation de soi soulèvent elles aussi de la satisfaction. La moyenne des questions 07-08 est cependant moins élevée que celle des autres questions. Ces questions portent sur la possibilité qu'ils ont, comme professeurs, de voir les fruits de leur travail et sur la certitude qu'ils ont de pouvoir bien cerner les attentes de leurs étudiants face au type de pédagogie et contenu de cours. A notre avis, la satisfaction des professeurs pourrait être augmentée face à ces deux questions. Il serait possible d'aider ceux qui le désirent à acquérir de meilleurs instruments pour mesurer la portée de leur action: techniques de groupe, exercices "d'empathie", meilleur "follow-up" des étudiants, meilleure mesure des acquisitions.

7.2: différences:

Quelques-unes des variables utilisées exercent une influence qui mérite considération. Ces variables sont, principalement, le secteur d'enseignement et la concentration des étudiants.

7.21: Secteur dont fait partie la matière enseignée par le professeur (question 88): 3.8% de variance expliquée

Les professeurs les plus satisfaits des possibilités qu'ils ont de se réaliser dans l'enseignement sont ceux de techniques physiques et les moins satisfaits sont ceux de techniques biologiques et de sciences humaines. Il est possible que le plus faible niveau de satisfaction de ces professeurs soit attribuable à une "nostalgie" du travail qu'ils pourraient exercer hors de l'enseignement. Il faudrait également vérifier les énoncés auxquels ces professeurs diffèrent des autres afin de mieux fonder des hypothèses interprétatives.

7.22: Concentration des étudiants (question 87)
2.1% de variance expliquée

Les professeurs les plus satisfaits des possibilités qu'ils ont de se réaliser dans l'enseignement sont ceux qui enseignent aux étudiants provenant de divers secteurs et ceux qui enseignent aux étudiants

de techniques biologiques. Les moins satisfaits enseignent aux étudiants de techniques physiques. Il faudrait analyser les moyennes des divers énoncés pour formuler des hypothèses interprétatives.

7.23: Age (question 74): 1.5% de variance expliquée

Les professeurs les plus satisfaits des possibilités qu'ils ont de se réaliser dans l'enseignement sont ceux qui sont âgés de plus de 45 ans et ceux qui ont moins de 28 ans. Les plus jeunes et les plus âgés sont donc les plus satisfaits. Les professeurs les moins satisfaits sont ceux qui ont de 28 à 31 ans. La relation entre l'âge et la satisfaction à l'égard de la réalisation de soi prend donc la forme d'une courbe en U. L'âge et la satisfaction sont souvent en relation selon une courbe en U.

7.3 Lieu d'habitation durant la jeunesse (question 80): 1.4% de variance expliquée

Les professeurs les plus satisfaits sont ceux qui proviennent des villes comprenant 1,000,000 et plus d'habitants. Les professeurs provenant de lieux comportant moins d'habitants ne diffèrent pas entre eux. Nous émettons l'hypothèse suivante pour expliquer ces données. Les professeurs provenant de grandes villes seraient mieux adaptés à la réalité actuelle du monde étudiant à cause du type de normes véhiculées dans les grandes villes comparativement à celles véhiculées dans les plus petites localités. Il serait intéressant cependant d'analyser les réponses aux énoncés pour voir s'il y a des différences à la question suivante: facilité de saisir les attentes des étudiants.

8. Satisfaction à l'égard de la tâche, du soutien à l'enseignement et de la somme de travail exigé dans l'enseignement:

8.1 Etude des moyennes:

Trois autres facteurs ont des moyennes qui se ressemblent: la tâche (moyenne de 5.08), la somme de travail (moyenne de 5.08) et le soutien à l'enseignement (moyenne de 4.98). N'oublions pas que ces trois regroupements ne constituent pas une analyse de la tâche d'enseignant, mais une série de perceptions sur certains aspects de leur activité et du soutien qu'ils reçoivent. Une véritable analyse de tâche doit partir des gestes concrets posés et autant que possible de données empiriques observées. En ce sens, même si les enseignants rejoints ne manifestent pas, en moyenne, une insatisfaction à l'égard de la somme de travail occasionnée par leur tâche, il n'est pas assuré qu'une augmentation de leur somme de travail, par exemple en augmentant le ratio 1/15, ne constitue une diminution de la qualité de l'enseignement et provoque, par ailleurs, une insatisfaction chez les professeurs et chez les étudiants. Notons, en ce sens, que la disponibilité des professeurs est un élément soulevant beaucoup d'insatisfaction chez les étudiants (Gagné, 1972; Bielinski et Brais, 1972) et qu'une modification de la tâche qui ne favoriserait pas une plus grande disponibilité ne pourrait qu'accroître cette insatisfaction.

Voici les énoncés composant chacun de ces facteurs:

8.12: Tâche d'enseignant:

01- de la facilité avec laquelle vos étudiants(es) comprennent la (les) matière(s) que vous enseignez?

02- de l'intérêt manifesté par vos étudiants(es) envers la(les) matière(s) que vous enseignez?

03- de la facilité avec laquelle vos étudiants(es) réussissent à s'organiser par eux-mêmes?

04- de la somme de travail fournie par vos étudiants(es)?

05- de la préparation qu'ont les étudiants(es) pour suivre les cours que vous donnez?

8.13: Somme de travail exigé:

47- de la somme de travail que vous occasionne votre charge d'enseignant(e)?

48- du temps que prennent les tâches administratives reliées à vos fonctions d'enseignant(e): correction, rapports, demandes de matériel, dactylographie, etc...?

49- du rythme de travail que vous devez soutenir dans l'enseignement?

50- de la somme d'énergies physiques et psychologiques que vous demande l'enseignement?

51- du temps libre que vous laisse l'enseignement en dehors de vos heures régulières de travail?

52- de la facilité avec laquelle vous réussissez à oublier votre travail une fois rendu à la maison?

8.14 Soutien à l'enseignement:

59- du nombre et de la qualité des volumes disponibles à la bibliothèque pour les cours que vous donnez?

60- de la facilité avec laquelle vous pouvez trouver des activités de perfectionnement correspondant à vos besoins?

61- de vos locaux (bureaux) personnels de travail?

62- des locaux de cours de votre institution en fonction des méthodes pédagogiques que vous utilisez ou que vous aimeriez utiliser?

63- du choix de matériel audio-visuel et didactique en général mis à votre disposition dans votre institution?

64- de l'efficacité des "procédures" que vous devez suivre dans votre institution pour les achats, changements de locaux, emprunts et mises en réserve de volumes, etc...?

65- de l'aide que vous apportent les services de secrétariat et de polycopie mis à votre disposition dans votre institution?

8.2 Questions à noter: tâche

Les questions qui retiennent le plus notre attention dans ces trois facteurs sont les suivantes. En premier lieu, les professeurs se montrent insatisfaits de la préparation qu'ont les étudiants pour suivre les cours qu'ils donnent (question 05). Cette insatisfaction amène, à notre avis, les interrogations suivantes: dans quelle mesure les étudiants qui arrivent du secondaire sont-ils bien préparés à suivre les programmes de cours du niveau collégial, dans quelle mesure la qualité intellectuelle des étudiants a-t-elle diminué depuis la "démocratisation" de l'enseignement et la naissance des régionales, dans quelle mesure les attentes des professeurs face à leurs étudiants sont-elles bien adaptées à la clientèle qu'ils reçoivent. Ce problème nous apparaît important et de nouvelles recherches seraient utiles pour mieux comprendre ce qui se passe.

Selon la théorie d'Herzberg, la tâche est un élément de motivation. En ce sens, la moyenne des questions 03 et 05, surtout celle de la question 05 qui est une des plus faibles du questionnaire (rang 61), est moins élevée que celle pouvant être attendue en fonction de la théorie de Herzberg. En conséquence, nous croyons que l'insatisfaction manifestée face à ces énoncés s'avère particulièrement importante, car elle peut diminuer la motivation des professeurs.

8.3 Questions à noter: somme de travail et soutien

Les autres questions nécessiteraient, si l'on veut diminuer le niveau d'insatisfaction, certaines modifications "structurales". Ces questions sont: le temps pris par les tâches administratives que les professeurs ont à remplir, la facilité avec laquelle ils peuvent trouver des activités de perfectionnement correspondant à leurs besoins, leurs locaux personnels de travail, les locaux de cours de leur institution en fonction des méthodes pédagogiques qu'ils utilisent ou voudraient utiliser et les "procédures" administratives qu'ils doivent suivre dans leur institution.

La question qui, en termes de structures, pose le plus de problèmes est le perfectionnement. A date, le perfectionnement a souvent consisté en une course aux crédits; les universités ont offert des activités qui étaient loin, et c'est le moins qu'on puisse dire, de toujours partir des besoins des professeurs. Nous croyons d'ailleurs que la philosophie et l'organisation du perfectionnement devraient être repensées. Un sondage que nous avons effec-

tué il y a plus d'un an dans plus de quinze CEGEP nous révélait que peu d'entre eux n'avaient, à ce moment, de politique de perfectionnement. En conséquence, leur budget de perfectionnement était le plus souvent utilisé sans une politique clairement articulée. Quant aux autres questions, elles nous apparaissent référer à des changements concrets, d'ordre matériel ou d'ordre "organisationnel", qui pourraient se produire dans chaque institution. Une de ces questions nous apparaît cependant plus complexe: c'est celle qui réfère au "temps requis par les tâches administratives" que les professeurs ont à remplir. Il faudrait, à notre avis, une analyse de tâches pour déterminer quelle aide il est possible de donner sur ce plan aux professeurs et dans quels cas cette aide est vraiment requise.

Les énoncés composant ces deux facteurs font partie des éléments de soutien lorsqu'on les considère en fonction de la théorie d'Herzberg.

8.4 Différences: satisfaction à l'égard de la tâche

Comme nous le verrons, trois variables exercent une influence assez importante sur la satisfaction. Ce sont: le secteur d'enseignement, le nombre d'années d'expérience dans l'enseignement et la concentration des étudiants à qui le professeur enseigne.

8.41: Secteur dont fait partie la matière enseignée par le professeur (question 88): 5.4% de variance expliquée

les moins satisfaits: professeurs de techniques physiques et de sciences pures et appliquées.

les plus satisfaits: professeurs de sciences de la santé, techniques biologiques et techniques humaines et administratives.

Nous émettons les deux hypothèses suivantes pour interpréter ces différences. En premier lieu, les professeurs de sciences de la santé, de techniques biologiques et de techniques humaines et administratives seraient plus satisfaits à cause de la motivation plus grande des étudiants face à ces matières, motivation qui serait reliée à la fois au caractère professionnel et au contenu de ces matières. En deuxième lieu, nous croyons que les professeurs de techniques physiques et de sciences pures et appliquées seraient moins satisfaits principalement à cause des difficultés d'apprentissage rencontrées par les étudiants dans ces matières, difficultés qui influenceraient leur motivation.

8.42: Nombre d'années d'expérience (question 83): 3.3% de variance expliquée.

les plus satisfaits: ceux qui ont le plus d'expérience.

les moins satisfaits: ceux qui ont le moins d'expérience.

Avant de formuler des hypothèses interprétatives, il faudrait analyser les résultats aux diverses questions.

8.43: Concentration des étudiants (question 87):
2.9% de variance expliquée

plus satisfaits: professeurs qui enseignent aux étudiants de techniques humaines et administratives et aux étudiants de sciences pures et appliquées.

moins satisfaits: ceux qui enseignent à des étudiants de secteurs mixtes.

Nous émettons l'hypothèse que c'est la motivation des étudiants qui explique la plus grande satisfaction des professeurs qui enseignent en techniques humaines et administratives et en sciences pures et appliquées. Ce serait la difficulté de saisir les attentes d'étudiants de secteurs mixtes qui expliquerait la moins grande satisfaction des professeurs enseignant à ces étudiants.

8.5 Somme de travail et différences:

Aucune variable n'exerce une influence importante.

8.51: Secteur dont fait partie la matière enseignée (question 88) 2.6% de variance expliquée

les moins satisfaits: professeurs de sciences de la santé.

les plus satisfaits: professeurs de techniques biologiques.

8.52: Concentration des étudiants (question 87)
1.9% de variance expliquée.

Par contre, lorsqu'il s'agit de la concentration des étudiants, c'est le contraire qui se produit:

plus satisfaits: professeurs qui enseignent aux étudiants de sciences de la santé, ceux qui enseignent en techniques physiques et ceux qui enseignent en sciences humaines.

Nous n'avons pas encore d'hypothèses interprétatives pour expliquer ces différences.

8.53: Age (question 74): 1.9% de variance expliquée.

les moins satisfaits: professeurs les plus jeunes (moins de 27 ans) et les plus âgés (plus de 45 ans),

les plus satisfaits: il y a croissance de la satisfaction entre 28 et 45 ans, les plus satisfaits étant âgés de 32 à 45 ans.

Nous émettons l'hypothèse suivante pour expliquer ces résultats. En premier lieu, les plus jeunes professeurs ont souvent plusieurs intérêts en dehors de l'enseignement: femme, études, jeunes enfants dans

certains cas. Ils ont, de plus, à s'adapter au monde du travail et sont souvent portés à y investir plus qu'ils ne le souhaiteraient. Par contre, les professeurs les plus âgés sont susceptibles d'éprouver certaines difficultés, sur le plan physique, à investir beaucoup dans leur tâche. Ces deux situations différentes expliqueraient leur faible satisfaction à ce facteur.

8.54: Grandeur du collège (questions 89-90):
1.3% de variance expliquée.

les moins insatisfaits: les professeurs des collèges privés,

les plus satisfaits: les professeurs enseignant dans des institutions comportant de 100 à 200 professeurs.

Contrairement à la tâche et au salaire où les professeurs des collèges privés sont ceux qui manifestent le plus de satisfaction, ils sont ceux qui se montrent les moins satisfaits à l'égard de la somme de travail exigée par l'enseignement. Nous formulons deux hypothèses pour interpréter ces résultats: ou bien les collèges privés sont moins bien organisés sur le plan de la division des tâches et les professeurs de ces collèges doivent en conséquence assumer plus de responsabilités, ou bien les professeurs des collèges privés sont plus suivis dans l'exercice de leur tâche et on les oblige ainsi à fournir une plus forte somme de travail.

8.55: Nombre d'années d'étude reconnues (question 82):
1.7% de variance expliquée.

les plus satisfaits: les professeurs qui ont 18 et 19 ans d'étude reconnues,

les moins satisfaits: ceux qui ont 16 et 17 ans d'étude reconnues.

Nous ne possédons pas, pour l'instant, d'hypothèse pour interpréter ces résultats.

8.56: Nombre d'années d'expérience (question 83):
1.5% de variance expliquée.

les plus satisfaits: ceux qui ont 6 ans et moins d'expérience,

les moins satisfaits: ceux qui ont plus de 7 ans d'expérience.

Nous émettons deux hypothèses pour expliquer ces différences. En premier lieu, il est possible que les professeurs qui ont moins d'expérience aient plus le "feu sacré" que les professeurs qui enseignent depuis plus longtemps face à la somme de travail à assumer. En deuxième lieu, et cette hypothèse nous semble plus plausible, les professeurs qui ont plus d'expérience ont probablement connu l'époque des meilleures conditions de travail dans l'enseignement (12 heures de cours / semaine dans les collèges classiques). Les conditions actuelles, comparées aux anciennes, soulèveraient leur insatisfaction.

8.57: Statut d'emploi (question 93): 1.3% de variance expliquée.

Les professeurs à temps partiel et à la leçon sont moins satisfaits de la somme de travail exigé par l'enseignement que les professeurs à temps plein. Cette différence nous apparaît normale. Les professeurs à temps partiel et à la leçon n'ont qu'un cours ou deux à donner, règle générale, mais doivent préparer leur cours sans pouvoir la plupart du temps le répéter, contrairement aux professeurs à temps plein.

8.6 Différences: soutien à l'enseignement:

Trois variables exercent une influence assez importante: le nombre d'années d'expérience dans l'enseignement, le secteur d'enseignement et le nombre d'étudiants.

8.61: Nombre d'années d'expérience dans l'enseignement (question 83): 4.8% de variance expliquée

Les professeurs les plus satisfaits ont plus de 6 ans d'expérience et les moins satisfaits ont moins de six ans d'expérience. Ceux qui manifestent le niveau le plus faible de satisfaction ont enseigné d'ailleurs depuis moins de trois ans. Il y a donc croissance de la satisfaction avec le nombre d'années d'expérience et vice versa.

Nous émettons les deux hypothèses suivantes pour interpréter ces résultats. En premier lieu, il est possible que les professeurs qui ont moins d'expérience ressentent davantage le besoin de soutien face à leur enseignement, soit à cause d'attentes personnelles plus élevées, soit à cause de besoins reliés à leur façon d'enseigner. En deuxième lieu, il est possible que les professeurs qui enseignent depuis plus longtemps se soient simplement habitués à la situation qui prévaut dans l'enseignement.

8.62: Secteur dont fait partie la matière enseignée (question 88): 4.3% de variance expliquée.

les plus satisfaits: les professeurs de sciences pures et appliquées et ceux du secteur mixte,

les moins satisfaits: les professeurs de techniques biologiques.

8.63: Nombre d'étudiants (question 91): 2.6% de variance expliquée.

Les professeurs les plus satisfaits, et de loin, du soutien à l'enseignement sont ceux qui ont moins de 16 étudiants. Les autres professeurs ont un niveau de satisfaction qui se ressemble. De très petites classes auraient pour effet de rendre les professeurs plus satisfaits du soutien qu'on leur fournit possiblement à cause de deux raisons: leur nombre d'étudiants leur donne plus de temps pour avoir recours à ces services ou bien ils sont devenus moins exigeants.

8.64: Age (question 74): 2% de variance expliquée.

les plus satisfaits: ceux qui ont moins de 32 ans,

les moins satisfaits: ceux qui ont plus de 32 ans.

Nous émettons l'hypothèse suivante pour interpréter ces résultats: les professeurs plus âgés auraient tendance à avoir des exigences plus élevées.

8.65: Nombre d'années d'étude reconnues (question 88): 1.7% de variance expliquée.

les plus satisfaits: les professeurs qui ont plus de scolarité reconnue (19 ans et plus),

les moins satisfaits: ceux qui ont moins de 16 ans d'études reconnues.

Nous émettons l'hypothèse que les professeurs qui ont moins de scolarité reconnue valorisent davantage le soutien et qu'ils ont par conséquence des attentes plus élevées. Deux raisons pourraient expliquer cette situation. Ils auraient ces attentes, ou bien pour compenser le peu d'études qu'on leur reconnait, ou bien parce qu'ils sont plus centrés sur la pédagogie et qu'ils auraient ainsi davantage besoin de soutien.

8.66: Grandeur du collège (question 89-90): 1.6% de variance expliquée.

Les professeurs des collèges privés sont plus satisfaits du soutien qu'ils reçoivent que les professeurs des CEGEP, quelle que soit leur grandeur.

8.67: Concentration des étudiants (question 87): 1.6% de variance expliquée.

plus satisfaits: les professeurs qui enseignent aux étudiants de techniques humaines et administratives,

moins satisfaits: les professeurs qui enseignent aux étudiants de techniques physiques.

Nous ne possédons pas encore d'hypothèse pour interpréter ces résultats.

9. Satisfaction à l'égard de la sécurité d'emploi, de la gestion du collège et du salaire:

9.1: Etude des moyennes:

Lorsqu'on jette un coup d'oeil aux facteurs dont les moyennes sont plus faibles, on constate que trois facteurs ont des moyennes qui se ressemblent: la sécurité d'emploi (4.73), la gestion (4.70) et le salaire (4.69).

En termes des échelles utilisées, ces moyennes se situent à "légèrement insatisfait". Nous insisterons ici sur les questions qui nous paraissent soulever le plus de difficultés chez les enseignants.

Voici les questions que comportent ces facteurs:

9.11: Sécurité d'emploi:

56 - des recours dont vous disposez en cas de congédiement?

57 - de la sécurité d'emploi dont vous bénéficiez dans l'enseignement?

58 - de l'assurance que vous avez de ne pas être congédié arbitrairement?

Les professeurs rejoints dans l'échantillon ont en moyenne exprimé une insatisfaction "légère" à l'égard de deux énoncés: les recours dont ils disposent en cas de congédiement (question 56) et la sécurité d'emploi dont ils bénéficient dans l'enseignement (question 57). La question 57 est plus générale que la question 56 et que la question 58. Enfin, l'énoncé 58 a une moyenne correspondant à "légèrement satisfait" sur les échelles utilisées: cet énoncé a trait à l'assurance que les professeurs ont de ne pas être congédiés arbitrairement.

Selon la théorie d'Herzberg, la sécurité est un élément mixte, c'est-à-dire qui fait partie à la fois du soutien et de la motivation. L'insatisfaction notée à deux des questions pose le problème suivant: dans quelle mesure cette insatisfaction risque-t-elle de diminuer la motivation au travail des professeurs? En termes concrets, ces énoncés ont trait à la convention collective des professeurs, à l'efficacité des démarches syndicales face à l'arbitrage de griefs et aux procédures et critères utilisés, que ce soit des critères officiels ou officieux, pour congédier un professeur dans les CEGEP. A notre avis, les trois types de réalité mentionnées sont concernées face à l'amélioration possible de cette condition de vie des enseignants.

9.12: Gestion du collège:

18 - des efforts faits par vos administrateurs locaux pour améliorer la gestion de votre institution?

19 - de la compréhension dont les administrateurs de votre institution font preuve à l'égard des problèmes que vous rencontrez?

20 - de l'ouverture d'esprit dont les administrateurs de votre institution font preuve à l'égard des critiques formulées à leur endroit?

21 - de la collaboration que les administrateurs de votre institution apportent aux professeurs pour la mise en place de nouvelles techniques et approches pédagogiques?

22 - de la formation qu'ont les administrateurs de votre institution pour remplir leurs fonctions?

23 - de l'appui que les administrateurs de votre institution accordent aux professeurs dans des situations de conflit?

24 - de l'utilisation que font les administrateurs de votre institution des suggestions et idées émises par les professeurs?

25 - de la pertinence des sujets à propos desquels les professeurs sont consultés dans votre institution?

26 - du climat de détente (détente signifiant "absence de tension") qui existe entre professeurs et administrateurs dans votre institution?

27 - du pouvoir que donnent aux professeurs les mécanismes de participation existant dans votre institution?

28 - de la considération que vous témoignent les administrateurs de votre institution?

29 - de la façon dont les promotions sont accordées dans votre institution?

30 - des informations que vous recevez sur ce qui se passe dans votre institution?

Les énoncés qui se rapportent aux attitudes des administrateurs (questions 19, 20, 21), à leur formation (question 22) et à leur façon de gérer leur institution (question 18) ont des moyennes se situant à "légèrement insatisfait", mais ce ne sont pas les questions qui provoquent le plus d'insatisfaction.

Les trois questions qui se rapportent à la participation et au pouvoir, soit l'utilisation qu'on fait des suggestions et idées émises par les professeurs (question 24), la pertinence des sujets à propos desquels les professeurs sont consultés (question 25) et le pouvoir que donnent aux professeurs les mécanismes de participation mis en place (question 27) soulèvent une insatisfaction importante. La moyenne de chacune de ces questions se situe parmi les questions qui soulèvent le plus d'insatisfaction dans le questionnaire. Mentionnons enfin que la question 23, dont le contenu porte sur l'appui accordé aux professeurs par les administrateurs locaux dans des situations de conflit, a une moyenne d'insatisfaction de 4.25; cette moyenne place cette question parmi les cinq qui ont les moyennes les plus faibles du questionnaire.

Les moyennes observées à ces questions soulèvent deux problèmes: l'efficacité des mécanismes de participation mis en place dans les CEGEP et les attitudes des administrateurs locaux à l'égard des professeurs. Notre expérience avec les administrateurs de CEGEP nous a fait sentir qu'il semble difficile de trouver des personnes souples, c'est-à-dire pouvant affirmer leurs idées tout en sachant tenir compte des idées émises par les autres. Il nous a semblé rencontrer davantage le type autoritaire et le type "laisser-faire" que ce "véritable" démocrate mentionné plus haut. Les perceptions que nous avons ne sont cependant pas le fruit de recherches. Il faudrait à notre avis recueillir des données plus systématiques sur les attitudes des administrateurs afin de mieux expliquer et d'aider à résoudre le problème ressenti par les professeurs. Ces données devraient être recueillies non pas de façon statique, mais à travers des activités de perfectionnement offertes aux administrateurs.

L'examen des taux de non-réponse révèle que celui-ci est particulièrement élevé à plusieurs questions. En effet, sept questions ont des taux supérieurs à 10%, dont trois supérieurs ou égaux à 15% et un autre supérieur à 25%. Nous n'avons pas pu, au cours de cette expérimentation, vérifier pourquoi les sujets n'ont pas répondu à ces questions. Lors de la pré-expérimentation, nous avons cependant constaté que l'absence de réponse à ces questions était attribuable à un manque d'information. Ce pourcentage de non-réponse, si cette interprétation est acceptée, s'avère important sur le plan de la participation des professeurs à la vie du CEGEP et sur les informations dont ils disposent sur certains éléments se rapportant à la gestion de leur institution.

9.13: Salaire:

13 - des possibilités que vous avez, grâce au salaire que vous recevez, de vous procurer les biens matériels et culturels que vous désirez?

14 - de la facilité avec laquelle votre salaire vous permet de rencontrer vos obligations financières?

15 - du niveau de vie que vous procure votre profession d'enseignant(e)?

16 - de votre salaire comparativement à celui d'autres professionnels?

17 - de votre salaire comparativement à celui reçu par d'autres personnes travaillant dans les services publics ou para-publics?

Légèrement insatisfaits ou légèrement satisfaits des possibilités de consommation et du niveau de vie que leur procure leur salaire, les enseignants rejoints sont légèrement insatisfaits de leur salaire lorsqu'ils le comparent à celui des autres employés des services publics ou para-publics, mais en sont assez insatisfaits lorsqu'ils le comparent à celui des autres professionnels. Cette question (16) est d'ailleurs celle qui soulève le plus d'insatisfaction parmi les différents aspects mesurés dans le questionnaire.

Le salaire étant, selon la théorie de Herzberg, à la fois un élément de soutien et de motivation, il est important de nous demander quel est l'effet de ce faible niveau de satisfaction sur la motivation au travail des professeurs. Faisant partie d'un groupe de professionnels, ils ressentent une insatisfaction assez élevée par rapport à un des critères qui pourrait définir leur appartenance à ce groupe, soit le salaire. Le sentiment d'injustice qui risque d'être ressenti à cause de cet écart de salaire avec leurs groupes d'appartenance risque, à notre avis, de diminuer la motivation au travail des enseignants.

9.2: Différences: la sécurité d'emploi.

Deux variables exercent une influence qui mérite d'être notée. Ces variables sont la concentration des étudiants et le secteur d'enseignement.

9.21: Concentration des étudiants (question 87):
4.1% de variance expliquée.

Ce qui ressort davantage, c'est la forte satisfaction des professeurs qui enseignent aux étudiants de techniques biologiques comparativement à leurs confrères enseignant à d'autres groupes d'étudiants. Les professeurs qui sont les plus satisfaits enseignent en techniques humaines et administratives.

Comme c'est le cas pour le secteur d'enseignement, nous ne possédons pas encore d'hypothèse interprétative.

9.22: Secteur dont fait partie la matière enseignée (question 88):
3.4% de variance expliquée.

les moins satisfaits: professeurs de techniques biologiques,

les plus satisfaits: professeurs de techniques humaines et administratives et professeurs de sciences de la santé.

9.23: Nombre d'années d'étude reconnues (question 82):
1.9% de variance expliquée.

Les professeurs qui ont moins de scolarité reconnue sont plus satisfaits de la sécurité d'emploi qu'ils ont dans l'enseignement que les professeurs qui ont plus de scolarité reconnue. Ces différences se font surtout sentir entre ceux qui ont moins de 16 années de scolarité reconnue et ceux qui ont plus de 19 ans.

Ici aussi nous ne possédons pas, pour l'instant, de données interprétatives.

9.24: Age (question 74) et nombre d'années d'expérience (question 82): 1.3% de variance expliquée dans les deux cas.

La satisfaction à l'égard de la sécurité d'emploi croît avec l'âge; elle croît aussi avec le nombre d'années d'expérience.

La tendance à protéger davantage les professeurs qui ont plus d'expérience expliquerait, selon nous, ces différences.

9.3: Différences: gestion du collège.

Plusieurs variables exercent une influence sur la satisfaction à l'égard de la gestion du college, dont deux qui expliquent plus de 3% de la variance. Ces variables sont: la concentration des étudiants et le secteur d'enseignement.

9.31: Concentration des étudiants (question 87):
3.7% de variance expliquée.

les plus satisfaits: les professeurs qui enseignent aux étudiants de sciences pures et appliquées,

les moins satisfaits: ceux qui enseignent aux étudiants de sciences de la santé.

9.32: Secteur dont fait partie la matière enseignée (question 88):
3.2% de variance expliquée.

les plus satisfaits: les professeurs de techniques biologiques. Viennent ensuite, mais avec une moyenne inférieure, les professeurs d'un secteur mixte, de sciences de la santé et de sciences humaines,

les moins satisfaits: ceux qui font partie des sciences pures et appliquées. Viennent ensuite les professeurs de techniques physiques et de techniques humaines et administratives.

Il n'y a donc pas de différences claires entre le secteur général et professionnel. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, ce ne sont pas les professeurs de sciences humaines qui manifestent le plus d'insatisfaction. Notons enfin que nous émettons deux hypothèses pour expliquer la satisfaction des professeurs de techniques biologiques. En premier lieu, il est possible que la comparaison que certains de ces professeurs peuvent faire avec la gestion qu'ils connaissent dans les hôpitaux influence leurs perceptions en diminuant leurs attentes. En deuxième lieu, il est possible que les conditions de travail dont bénéficient les professeurs de techniques biologiques, par exemple lorsqu'on considère le ratio d'étudiants qu'ils ont, les rendent plus satisfaits de la gestion de leur collège.

9.33: Poste administratif dans le syndicat (question 94):
2.3% de variance expliquée.

les plus satisfaits: ceux qui n'ont jamais occupé un poste "administratif" dans le syndicat,

les moins satisfaits: ceux qui ont déjà ou qui occupent un poste dans le syndicat.

Il reste cependant à savoir si c'est le fait d'occuper un poste dans le syndicat qui provoque cette plus grande insatisfaction, comme la possession de meilleures informations sur ce qui se passe dans le collège, le

partage de valeurs et la confrontation à des situations qui font de l'administration un adversaire à combattre, ou bien si ce sont des valeurs partagées par ces personnes antérieurement à leur entrée dans le syndicat. En ce sens, la structure syndicale attirerait, dans une certaine mesure, des personnes ayant certains types de valeurs et de fonctionnement.

9.34: Age (question 74): 2.3% de variance expliquée.

Il y a progression de la satisfaction avec l'âge, les moins satisfaits étant ceux qui ont moins de 27 ans et les plus satisfaits étant âgés de 46 ans et plus.

9.35: Nombre d'années d'étude (question 81):
2% de variance expliquée.

les plus satisfaits: ceux qui ont étudié le moins longtemps;

les moins satisfaits: ceux qui ont étudié le plus longtemps.

Il y a croissance de l'insatisfaction en fonction du nombre d'années durant lesquelles le professeur a étudié. Il est donc possible que le nombre d'années d'étude amène l'individu à être plus critique à l'égard de la gestion.

9.36: Nombre d'années d'étude reconnues (question 82):
1.9% de variance expliquée.

les plus satisfaits: ceux qui ont 18 ans de scolarité reconnue;

les moins satisfaits: ceux qui ont moins de 16 années d'étude reconnues.

Nous n'avons, pour l'instant, aucune hypothèse interprétative à formuler.

9.37: Grandeur du collège (questions 89-90):
1.7% de variance expliquée.

les plus satisfaits: les professeurs qui enseignent dans les collèges privés;

les moins satisfaits: ceux qui enseignent dans les collèges qui ont le plus grand nombre d'étudiants.

La satisfaction des professeurs à l'égard de la gestion de leur collège est fonction de la grandeur de l'institution où ils enseignent. Notons cependant que les professeurs travaillant dans les petits CEGEP sont moins satisfaits que les professeurs des collèges privés, même s'ils sont plus satisfaits que les professeurs des CEGEP à moyenne et forte population.

Les plus grandes possibilités de communication dans les plus petites institutions expliquent, à notre avis, la plus grande satisfaction des professeurs. En ce qui a trait aux résultats observés dans les collèges privés, nous formulons l'hypothèse suivante: ou bien ces collèges ont une meilleure organisation ou bien les attentes des professeurs sont moins élevées.

9.38: Mise en candidature à un poste d'administrateur ou de professionnel (question 92): 1.1% de variance expliquée.

Les professeurs qui manifestent le plus d'insatisfaction sont ceux qui n'ont jamais posé leur candidature à un poste d'administrateur ou de professionnel. Il semble donc que les postes d'administrateurs ou de professionnels attirent, jusqu'à un certain point, un certain nombre de personnes qui sont insatisfaites de la gestion de leur collège. Reste à déterminer pourquoi ces personnes sont insatisfaites.

9.39: Nombre d'années d'expérience dans l'enseignement (question 83): 1% de variance expliquée.

Comme la variable précédente, le nombre d'années d'expérience explique peu de variance. Les professeurs qui manifestent le moins de satisfaction à l'égard de la gestion de leur collège sont ceux qui ont de 4 à 6 ans d'expérience. Ce sont ces professeurs qui diffèrent le plus des autres. Ceux qui se montrent les plus satisfaits sont ceux qui ont 1 an ou moins d'expérience. Les professeurs qui ont de 7 à 12 ans d'expérience ressemblent sensiblement aux professeurs de cette dernière catégorie en termes de satisfaction à l'égard de la gestion de leur collège.

Nous interprétons ainsi ces différences:

a. les professeurs qui ont moins d'un an d'expérience connaissent encore mal le système. Dans les entrevues effectuées lors de la pré-expérimentation, nous avons d'ailleurs noté que ces professeurs éprouvaient souvent de la difficulté à évaluer les questions portant sur l'administration à cause d'un manque d'information;

b. les professeurs qui ont de 4 à 6 ans d'expérience connaissent bien le système. Il nous apparaît normal, en partie du moins, que ce soient les personnes les plus critiquées parce qu'elles sont souvent à un point tournant de leur carrière et parce qu'elles ont eu le temps, dans le cas de ceux qui sont dans les CEGEP depuis longtemps, d'expérimenter les déficiences du système;

c. les professeurs qui ont 7 ans et plus d'expérience ont eu le temps de s'adapter à la situation de gestion dans l'enseignement. Lorsque ces professeurs viennent du niveau secondaire, nous croyons que la comparaison entre le système de gestion appliqué aux deux niveaux rend plus positives leurs perceptions de la gestion au niveau collégial.

Bref, cette courbe en U (passage de la satisfaction à l'insatisfaction, puis à la satisfaction en fonction du nombre d'années d'expérience) est une courbe fréquemment observée.

9.4: Différences: satisfaction à l'égard du salaire.

Le salaire est le facteur par rapport auquel les variables utilisées expliquent le plus de variance. Celles qui exercent la plus forte influence sont: le nombre d'années d'étude reconnues, le sexe, le secteur dont fait partie la matière enseignée et la concentration des étudiants.

9.41: Nombre d'années d'étude reconnues (question 83):
10.9% de variance expliquée

Le nombre d'années d'étude reconnues explique un fort pourcentage de variance. Etant donné que cette variable sert de critère à la classification salariale, il nous apparaît normal qu'elle exerce une telle influence.

Plus il y a d'années d'étude reconnues, plus grande est la satisfaction à l'égard du salaire.

9.42: Sexe (question 75): 7.5% de variance expliquée.

Les hommes sont plus insatisfaits de leur salaire que les femmes. Cette différence serait due, à notre avis, aux responsabilités financières que chacun de ces deux groupes doit assumer.

9.43: Croisement du sexe et du nombre d'années d'expérience:

les plus satisfaits: les femmes qui ont beaucoup d'années d'étude reconnues;

les moins satisfaits: les hommes qui ont peu d'années d'étude reconnues.

Il n'y a pas de différence entre les hommes qui ont beaucoup d'années d'étude reconnues et les femmes qui ont peu d'années d'étude reconnues.

9.44: Secteur dont fait partie la matière enseignée (question 88):
6.6% de variance expliquée.

les plus satisfaits: les professeurs qui enseignent les techniques physiques;

les moins satisfaits: ceux qui enseignent les sciences de la santé et ceux dont la matière fait partie d'un secteur mixte.

Nous n'avons pas encore d'hypothèse pour expliquer ces différences. Le seul résultat que nous croyons pouvoir expliquer est l'insatisfaction des professeurs de sciences de la santé. Nous émettons l'hypothèse que la comparaison avec d'autres groupes professionnels, ceux de la santé principalement, est ce qui rend les professeurs moins satisfaits.

9.45: Concentration des étudiants (question 87):
3.5% de variance expliquée.

les plus insatisfaits: les professeurs qui enseignent aux étudiants de techniques physiques;

les plus satisfaits: ceux qui enseignent aux étudiants de sciences de la santé.

Nous n'avons pas, pour l'instant, d'hypothèse interprétative.

9.46: Statut civil (question 78): 2% de variance expliquée.

les plus satisfaits: les célibataires;

les plus insatisfaits: les gens mariés.

Les responsabilités que doivent assumer les gens mariés expliqueraient, selon nous, leur plus grande insatisfaction à l'égard de leur salaire.

9.47: Nombre d'années d'expérience dans l'enseignement (question 83):
1.5% de variance expliquée.

les plus satisfaits: les professeurs qui enseignent depuis 4 à 6 ans et ceux qui enseignent depuis plus de 13 ans;

les plus insatisfaits: ceux qui enseignent depuis 2 à 3 ans.

Nous ne réussissons pas, pour l'instant du moins, à nous expliquer cette différence entre les professeurs qui enseignent depuis 2 à 3 ans et les professeurs des autres groupes.

9.48: Grandeur du collège (questions 89-90):
1.3% de variance expliquée.

les plus satisfaits: les professeurs des collèges privés;

les plus insatisfaits: les professeurs des petits collèges publics.

9.49: Age (question 74): 1% de variance expliquée.

Les plus jeunes professeurs (moins de 28 ans) sont plus insatisfaits de leur salaire que leurs confrères qui ont plus de 32 ans. Les plus insatisfaits sont cependant les professeurs âgés de 28 à 31 ans.

10. La satisfaction à l'égard des promotions:

Enfin, le facteur qui possède la plus faible moyenne ert le facteur portant sur les promotions (moyenne de 4.24). Les questions qui ont trait au nombre de promotions accessibles, à leur attrait et aux possibilités qu'ont les professeurs d'obtenir une renommée professionnelle dans l'enseigrement (questions 44, 45 et 46) attirent tout particulièrement notre attention.

Voici quelles sont les questions qui composent ce facteur:

43 - des possibilités que vous avez personnellement d'obtenir une promotion?

44 - du nombre de promotions accessibles dans l'enseignement?

45 - de l'attrait des promotions qui vous sont accessibles?

46 - des possibilités que vous avez d'obtenir une renommée professionnelle dans l'enseignement?

10.1: Description

Les professeurs qui ont répondu au questionnaire ont exprimé une "insatisfaction légère" face aux possibilités qu'ils ont personnellement d'obtenir une promotion (question 43) et aux possibilités qu'ils ont d'obtenir une renommée professionnelle dans l'enseignement (question 46). Ils se montrent cependant "assez insatisfaits" du nombre de promotions accessibles dans l'enseignement (question 44) et de l'attrait des promotions qui sont accessibles (question 45). Même s'ils sont insatisfaits des possibilités qu'ils ont personnellement d'obtenir des promotions ou une renommée professionnelle, ils sont encore plus insatisfaits de la structure "organisationnelle" qui régit les promotions: nombre de promotions accessibles et attrait de ces promotions.

L'ensemble de ces questions soulève un taux de non-réponse et d'indifférence très élevé. Le taux de non-réponse varie de .13 à .21 et le taux d'indifférence de .13 à .17. En premier lieu, les non-réponses sont probablement attribuables aux raisons suivantes: manque d'information empêchant de répondre ou désaccord avec l'organisation de "type industriel" que constitue le système de promotions dans l'enseignement. Comme l'a noté un des répondants pour expliquer son choix de la case "pas de réponse" à ces questions, il n'accepte pas qu'il y ait des postes administratifs ayant un pouvoir par rapport aux enseignants et que des gens puissent y accéder par des promotions. Selon lui, ces tâches administratives constituent simplement des tâches différentes de la sienne, et ces fonctions ne justifient pas un salaire supérieur au sien. L'expression "type industriel" vient d'ailleurs de ce professeur. En deuxième lieu, l'indifférence à l'égard de ces questions est probablement attribuable au système de valeurs de ces professeurs: ils désirent enseigner et ne sont pas intéressés à occuper d'autres fonctions.

Enfin, selon la théorie d'Herzberg, les promotions sont un élément de motivation. Le taux élevé d'insatisfaction manifesté aux questions portant sur les promotions risque de nuire à la motivation d'un certain nombre de professeurs. En deuxième lieu, le taux élevé d'indifférence et de non-réponse à ces questions remet en cause, à notre avis, la structure de promotions utilisée dans les collèges. Etre promu a signifié, jusqu'à maintenant, obtenir un poste administratif. Nous croyons qu'il faudrait songer à une nouvelle structure où la promotion pourrait être accordée en fonction de l'excellence du travail académique. Un avancement accéléré d'échelon pourrait, en ce sens, être accordé à un certain nombre de personnes. Une telle orientation ne devrait cependant pas être prise sans songer à la sécurité d'emploi et à l'autonomie des professeurs. Par exemple, la mise sur pied d'une structure d'évaluation risquerait, si elle était mal effectuée, de faire perdre de l'autonomie aux enseignants. Il ne faudrait donc pas essayer de résoudre un problème en faisant diminuer la satisfaction à l'égard d'autres dimensions.

10.2: Différences: satisfaction à l'égard des promotions.

Trois variables exercent une influence importante: le nombre d'années d'étude, la concentration des étudiants et le nombre d'années d'étude reconnues.

10.21: Nombre d'années d'étude (question 81):
5.2% de variance expliquée

les plus satisfaits: ceux qui ont étudié durant 16 ans et moins;

les plus insatisfaits: ceux qui ont étudié durant 19 ans et plus.

Ces différences de satisfaction peuvent être attribuables aux causes suivantes. Il est possible que les professeurs qui étudient davantage développent un regard plus critique sur le système de promotions ou développent personnellement de plus grandes aspirations. Une analyse des réponses aux diverses questions et une analyse plus poussée des liens entre besoins et satisfaction, pourrait confirmer ou infirmer cette hypothèse.

10.22: Le nombre d'années d'étude reconnues (question 82):
3% de variance expliquée

les plus satisfaits: ceux qui ont le plus d'années d'étude reconnues, soit 18 ans et plus;

les plus insatisfaits: ceux qui ont 16 ans et moins d'étude reconnues.

Nous émettons l'hypothèse suivante pour expliquer ces différences. Les professeurs qui ont moins d'étude reconnues auraient de moins bonnes chances de promotions dans les CEGEP comparativement à leurs confrères qui ont plus d'années d'étude reconnues. Il faudrait cependant contrôler à qui les promotions sont accordées dans les collèges pour vérifier cette hypothèse.

10.23: Concentration des étudiants (question 87):

les plus satisfaits: les professeurs qui enseignent aux étudiants provenant de sciences humaines et de secteurs mixtes;

les plus insatisfaits: ceux qui enseignent aux étudiants de techniques biologiques et de techniques physiques.

Nous n'avons pas d'hypothèse interprétative. C'est également le cas pour la variable suivante: le secteur dont fait partie la matière enseignée.

10.24: Secteur dont fait partie la matière enseignée (question 88):
2.2% de variance expliquée

les plus satisfaits: les professeurs de techniques biologiques;

les plus insatisfaits: les professeurs de secteurs mixtes et de sciences de la santé.

10.25: Grandeur du collège (questions 89-90):
1.3% de variance expliquée

les plus satisfaits: les professeurs qui enseignent dans de petits collèges publics;

les plus insatisfaits: ceux qui enseignent dans des collèges privés.

Les professeurs du réseau collégial et du réseau privé ont donc un niveau de satisfaction différent à l'égard des promotions. L'hypothèse suivante est émise pour expliquer ces résultats. Plusieurs collèges privés seraient encore dirigés par des religieux et il serait difficile d'accéder à des postes de direction.

10.26: Age (question 74): 1.1% de variance expliquée

les plus satisfaits: les professeurs qui ont 46 ans et plus;

les moins satisfaits: ceux qui ont de 32 à 35 ans.

Le degré de satisfaction en fonction de l'âge suit une courbe en U. Nous émettons l'hypothèse suivante pour expliquer l'insatisfaction des professeurs qui ont de 32 à 35 ans. Ces personnes seraient celles qui aspirent le plus à avoir personnellement une promotion. Il faudrait contrôler les réponses aux énoncés (question 43 en particulier) pour vérifier cette hypothèse.

11. Questions faisant partie de la pré-expérimentation:

Pour compléter cette description, nous aborderons les moyennes des énoncés qui faisaient partie de la version pré-expérimentale, mais qui ont été éliminés de cette version du questionnaire. Rappelons que ces énoncés ont été éliminés à cause des raisons suivantes: trop grande concentration sur l'un ou l'autre des points de l'échelle et/ou mauvaise saturation sur les facteurs.

Etant donné que seulement 180 enseignants avaient répondu à ce questionnaire pré-expérimental, nous n'insisterons ici que sur les extrêmes. Nous aborderons d'abord la distribution des moyennes avant de regarder quelles sont les questions en cause et à quel regroupement théorique elles réfèrent.

11.1: Vue globale.

Des 121 questions de la version pré-expérimentale, 56 ont été éliminées. Voici la distribution de fréquence de ces moyennes:

. entre 2 - 3:	04
. entre 1.5 - 2:	03
. entre 1.0 - 1.5:	10
. entre 0.5 - 1.0:	08
. entre 0.0 - 0.5:	12
. entre -0.0 et -0.5:	10
. entre -0.5 et -1.0:	04
. entre -1.0 et -1.5:	03
. entre -1.5 et -2.0:	00
. entre -2.0 et -3.0:	02

Ainsi, 47 questions provoquaient de la satisfaction et 19 de l'insatisfaction. Notons que la moyenne de ces questions est une somme algébrique; elle tient donc compte du signe accordé aux divers points de l'échelle. Ces points de l'échelle variaient de -4 (très insatisfait) à +4 (très satisfait).

11.2: Analyse des questions.

La question qui provoque le plus de satisfaction chez les professeurs rejoints lors de la pré-expérimentation est celle qui porte sur les périodes de congés et de vacances dont ils bénéficient dans l'enseignement (question 28). La moyenne de cet énoncé est de 2.91, soit de loin la plus élevée du questionnaire. Six questions ont des moyennes qui se situent entre 2.18 et 1.83. En termes des échelles utilisées, ces questions ont des moyennes qui vont de "assez satisfait" à "légèrement satisfait". Ces questions sont: la liberté que leur laisse la fonction d'enseignant de se comporter comme ils l'entendent dans leur vie privée (question 64: moyenne de 2.18), les connaissances que possèdent, dans leur discipline, les professeurs de leur département (question 97: moyenne de 2.17), les possibilités qu'ils ont d'enseigner les matières qui correspondent à leurs intérêts (question 101: moyenne de 2.05), la liberté d'expression dont ils jouissent dans leur institution (question 38: moyenne de 1.90), la formation qu'ils ont pour exercer leurs fonctions d'enseignant (question 51: moyenne de 1.85) et le climat de détente, détente signifiant absence de tension, qui existe

dans leurs classes (question 73: moyenne de 1.83). Ces énoncés proviennent de divers regroupements théoriques que nous avions fixés lors de la construction du questionnaire. Ces regroupements sont: la vie personnelle, les relations entre professeurs d'un département, la tâche, l'autonomie, le perfectionnement et les relations avec les étudiants.

En troisième lieu, neuf questions soulèvent une moyenne qui se situe entre 1.49 et 1.13. Ces questions sont: les contrôles qu'on exerce à l'égard des professeurs (question 05: moyenne de 1.49), le développement intellectuel que leur apporte l'enseignement (question 47: moyenne de 1.48), la fierté qu'ils retirent d'enseigner au niveau collégial (question 06: moyenne de 1.46), la qualité de l'enseignement qu'ils donnent, compte tenu des "standards" qu'ils se fixent (question 02: moyenne de 1.43), la variété qu'ils peuvent trouver dans leur travail (question 57: moyenne de 1.40), l'utilité des cours qu'ils donnent en fonction de l'orientation professionnelle de leurs étudiants (question 45: moyenne de 1.39), les possibilités qu'ils ont dans l'enseignement de faire face à des situations imprévues (question 76: moyenne de 1.30), la réputation que possède leur institution dans l'opinion publique (question 23: moyenne de 1.29) et les efforts faits dans leur institution pour qu'il y ait des objectifs pédagogiques clairement définis (question 75: moyenne de 1.31). Ces questions font partie de différents regroupements théoriques: la tâche, l'autonomie, la réalisation de soi, le prestige, la sécurité et la gestion.

En fonction de la théorie d'Herzberg, la plupart des questions mentionnées plus haut font partie des éléments intrinsèques et constituent des facteurs de motivation. Nous n'avons insisté que sur ces questions parce que nous croyons que les moyennes seraient demeurées relativement stables, c'est-à-dire qu'elles auraient continué à provoquer de la satisfaction, malgré les fluctuations possibles dues aux limites de l'échantillon. Nous procéderons de la même façon pour les questions provoquant de l'insatisfaction.

Les professeurs qui ont répondu au questionnaire pré-expérimental ont manifesté une insatisfaction variant de -1.08 à -1.49 aux trois questions suivantes: les informations dont ils disposent à l'avance sur le passé académique et les orientations des étudiants lorsqu'ils s'inscrivent à l'un de leurs cours (question 107: moyenne de -1.08), les possibilités qu'ont les professeurs d'apporter des changements importants dans le milieu de l'éducation (question 94: moyenne de -1.08) et la réputation dont jouit la profession d'enseignant auprès du public en général (question 61: moyenne de -1.49). Enfin, deux questions soulèvent une insatisfaction de plus de -2. Ce sont: l'appui que le public accorde aux professeurs dans des situations de conflit (question 121: moyenne de -2.27) et les garanties dont ils disposent contre toute possibilité de déclassification (question 49: moyenne de -2.70).

En fonction de la théorie d'Herzberg, cinq des six questions qui soulèvent le plus d'insatisfaction font partie des éléments de "soutien". Notons enfin que deux de ces questions, qui étaient d'ailleurs les seules à traiter de cet aspect, ont trait aux relations avec le public (questions 61 et 121).

12. Conclusion:

En conclusion, rappelons que plus les variables indépendantes utilisées expliquent de variance, plus la représentativité de l'échantillon en fonction de ces variables est importante. En conséquence, il faut interpréter avec prudence les moyennes de certains facteurs, comme le salaire, où les variables indépendantes utilisées expliquent beaucoup de variance.

III- Etude des variables indépendantes

Cette partie de l'analyse a pour but de fournir un résumé des effets des différentes variables indépendantes sur les 11 facteurs de satisfaction. Ce sera l'effet net de ces variables qui sera abordé. Nous ne conservons ici que les variables expliquant au moins 1% de variance. Le Tableau 01 rapporte les variables utilisées et le pourcentage de variance qu'elles expliquent.

1. Variable 74: l'âge

L'âge explique plus de 2% de variance dans deux cas: la gestion du collège et le soutien à l'enseignement. Dans quatre autres cas, cette variable explique entre 1 et 2% de variance. L'âge est donc une variable qui exerce une influence sur plusieurs facteurs (6), mais cette influence n'est jamais déterminante.

Voici les facteurs où il existe des différences de satisfaction en fonction de l'âge:

le salaire: .plus satisfaits: 36 ans et plus
.plus insatisfaits: 28 à 31 ans
.croissance de la satisfaction avec l'âge

la gestion du collège: .plus satisfaits: plus de 45 ans
.plus insatisfaits: moins de 27 ans
. croissance de la satisfaction avec l'âge

la somme de travail: .plus satisfaits: 32-45 ans
.plus insatisfaits: moins de 27 ans et plus de 45 ans
.courbe inversée en.U en fonction de l'âge

la sécurité d'emploi: .plus satisfaits: 36 ans et plus
.plus insatisfaits: 28-31 ans
.satisfaction croît avec l'âge

le soutien à l'enseignement: .plus satisfaits: moins de 32 ans
.plus insatisfaits: 32-35 ans
.certaine diminution de la satisfaction avec l'âge

la réalisation de soi: .plus satisfaits: 46 ans et plus et moins de 27 ans
.plus insatisfaits: 28-31 ans
.variation de la satisfaction selon une courbe en U.

A trois facteurs (salaire, gestion du collège et sécurité d'emploi), la satisfaction a tendance à croître avec l'âge. Par contre, face au soutien à l'enseignement, elle a tendance à diminuer avec l'âge. Enfin, la satisfaction à l'égard de la somme de travail suit une courbe en U inversé, alors qu'elle se distribue selon une courbe en U face à la réalisation de soi.

2. Variable 75: le sexe

Il n'y a de différences de satisfaction selon le sexe qu'à un seul facteur, soit le salaire. Les femmes sont plus satisfaites de leur salaire que les hommes et cette variable explique un pourcentage élevé de variance, soit 7.5%

3. Variable 76: le statut civil

Le statut civil explique 2% de la variance face au salaire et 2.8% de variance face à l'autonomie.

le salaire: .plus satisfaits: célibataires
.plus insatisfaits: mariés

l'autonomie: .plus satisfaits: mariés
.moins satisfaits: célibataires

Aux deux facteurs où il existe des différences de satisfaction selon le statut civil, les mariés sont les plus satisfaits dans un cas et les plus insatisfaits dans l'autre, alors que c'est le contraire pour les célibataires. En conclusion, cette variable exerce peu d'influence.

4. Variable 78: le nombre de dépendants

Le nombre de dépendants exerce une influence digne de mention à un seul facteur, soit l'autonomie (1.5% de variance expliquée). Les plus satisfaits sont ceux qui n'ont aucun dépendant alors que les moins satisfaits sont ceux qui ont trois dépendants et plus.

5. Variable 80: le lieu d'habitation durant la jeunesse

La grandeur du lieu dans lequel le professeur a habité durant sa jeunesse explique plus de 1% de la variance à deux facteurs: l'autonomie et la réalisation de soi.

l'autonomie: .plus satisfaits: 1,000,000 habitants et plus
.moins satisfaits: 10,000 - 50,000 habitants

réalisation de soi: .plus satisfaits: 1,000,000 habitants et plus
.moins satisfaits: pas de différence entre les autres groupes.

Tableau 01

Pourcentage net de variance expliquée
aux différents facteurs

Variable	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F10	F11
74	1%	-	2.2%	-	1.9%	1.3%	-	2%	-	1.5%
75	7.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76	2%	-	-	-	-	-	2.8%	-	-	-
77	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
78	-	-	-	-	-	-	1.5%	-	-	-
79	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
80	-	-	-	-	-	-	1.2%	-	-	1.4%
81	-	-	2%	-	1.1%	1.2%	1.3%	1.1%	5.2%	-
82	10.9%	-	-	1.2%	1.7%	1.9%	1.3%	1.7%	3%	1.3%
83	1.6%	-	1%	3.3%	1.5%	1.3%	-	4.8%	-	-
84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
85	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
87	3.5%	2.1%	3.7%	2.9%	1.9%	4.1%	1.2%	1.6%	4.3%	2.3%
88	6.6%	4.9%	3.2%	5.4%	2.6%	3.4%	1.2%	4.2%	2.2%	3.8%
89-90	1.3%	-	1.7%	1.0%	1.4%	-	-	1.6%	1.4%	-
91	1.3%	-	-	-	-	1.1%	1.0%	2.6%	-	-
92	-	-	1.1%	-	-	-	1.0%	-	-	-
93	-	-	-	-	1.3%	-	-	-	-	-
94	-	-	2.3%	-	-	-	-	-	-	-
95	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Ainsi, les personnes qui ont été élevées dans des villes comprenant 1,000,000 et plus d'habitants auraient tendance à être plus satisfaites de l'autonomie et des possibilités de réalisation de soi qu'elles trouvent dans l'enseignement. Cette variable exerce cependant peu d'influence.

5. Variable 81: le nombre d'années d'étude.

Le nombre d'années d'étude explique plus de 1% de la variance dans six cas: la gestion du collège, la somme de travail, la sécurité d'emploi, l'autonomie, le soutien à l'enseignement et les promotions. Dans un cas, soit celui des promotions, les différences observées en fonction du nombre d'années d'étude expliquent un pourcentage élevé de variance, soit 5.2%.

Voici les différences de satisfaction observées aux divers facteurs:

la gestion du collège: .plus satisfaits: 16 ans et moins
.plus insatisfaits: 20 ans et plus
.croissance de l'insatisfaction en fonction du nombre d'années d'étude

la somme de travail: .plus satisfaits: 17 ans
.moins satisfaits: 19 ans
.le degré de satisfaction a tendance à décroître en fonction du nombre d'années d'étude

la sécurité d'emploi: .plus satisfaits: 20 ans et plus
.moins satisfaits: 17 ans
.croissance de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'étude, sauf pour ceux qui ont étudié durant 16 ans et qui sont satisfaits

l'autonomie: .plus satisfaits: 18 et 19 ans
.plus insatisfaits: 16 ans, puis 17 ans
.croissance de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'étude, sauf pour ceux qui ont étudié durant 20 ans et plus

le soutien à l'enseignement: .plus satisfaits: 16 ans, puis 17 ans
.moins satisfaits: 20 ans et plus
.diminution de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'étude

les promotions: .plus satisfaits: 16 ans
.plus insatisfaits: 19 ans et 20 ans et plus
.diminution de la satisfaction en fonction du nombre d'années durant lesquelles le professeur a étudié, sauf pour ceux qui ont étudié durant 17 ans.

A quatre facteurs, soit la gestion du collège, la somme de travail, le soutien à l'enseignement et les promotions, le degré de satisfaction a tendance à décroître selon le nombre d'années durant lesquelles le professeur a étudié.

Par contre, le degré de satisfaction a tendance à augmenter en fonction du nombre d'années d'étude dans deux cas: face à la sécurité d'emploi et face à l'autonomie.

Il faut cependant vérifier les cas d'exception lorsque nous parlons de tendance car la relation n'est pas parfaitement linéaire.

6. Variable 82: le nombre d'années d'étude reconnues.

Le nombre d'années d'étude reconnues exerce une influence déterminante face à la satisfaction à l'égard du salaire (10.9% de variance expliquée). Il existe aussi des différences de satisfaction en fonction du nombre d'années d'étude reconnues, différences qui expliquent plus de 1% de variance, à 7 autres facteurs: la tâche, la somme de travail, la sécurité d'emploi, l'autonomie, le soutien à l'enseignement, les promotions et la réalisation de soi. Notons que les différences face à la satisfaction à l'égard des promotions expliquent 3% de variance. Cette variable est donc une de celles qui exerce le plus d'influence.

le salaire: .plus satisfaits: 15 ans et moins
.plus insatisfaits: 19 ans et plus
.croissance de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'étude reconnues

la tâche: .plus satisfaits: 15 ans et moins et 19 ans
.moins satisfaits: 20 ans et plus, 16 ans et 17 ans
.courbe difficile à interpréter

la somme de travail: .plus satisfaits: 19 ans, puis 18 ans
.moins satisfaits: 17 ans, puis 16 ans
.croissance de la satisfaction entre 16 ans et 19 ans d'étude reconnues, mais ceux qui ont 15 ans et moins sont satisfaits alors que ceux qui ont 20 ans et plus sont insatisfaits

la sécurité d'emploi: .plus satisfaits: 16 ans
.plus insatisfaits: 19 ans, puis 20 ans
.tendance à observer une diminution de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'étude reconnues

l'autonomie: .plus satisfaits: 17 ans, puis 16 ans
.moins satisfaits: 19 ans
.tendance à observer une diminution de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'étude reconnues, quoique ceux qui ont 15 ans et moins et ceux qui ont 20 ans et plus de scolarité reconnue échappent à cette règle

le soutien à l'enseignement: .plus satisfaits: 20 ans et plus, puis 19 ans
.moins satisfaits: 15 ans et moins, puis 16 ans
.augmentation de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'étude reconnues

les promotions: .plus satisfaits: 19 ans (puis 18 ans et 20 ans et plus)
.plus insatisfaits: 16 ans, puis 15 ans et moins
.tendance à observer une augmentation de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'étude reconnues

la réalisation de soi: .plus satisfaits: 15 ans et moins, puis 17 ans
.moins satisfaits: 18 ans, puis 20 ans et plus
.tendance à observer une diminution de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'étude reconnues.

A certains facteurs, la satisfaction a tendance à croître selon le nombre d'années d'étude reconnues. Tel est le cas aux facteurs suivants: le salaire, la somme de travail (avec beaucoup de nuances cependant), le soutien à l'enseignement et les promotions. Par contre, la satisfaction a tendance à diminuer en fonction du nombre d'années d'étude reconnues aux facteurs suivants: la sécurité d'emploi, l'autonomie (avec réserves cependant) et la réalisation de soi.

7. Variable 83: le nombre d'années d'expérience dans l'enseignement

Le nombre d'années d'expérience dans l'enseignement exerce une influence importante (48% de variance expliquée) face au facteur suivant: la satisfaction à l'égard du soutien à l'enseignement. Les différences de satisfaction observées en fonction de cette variable expliquent plus de 1% de variance à cinq autres facteurs: le salaire, la gestion du collège, la tâche, la somme de travail et la sécurité d'emploi. Cette variable constitue donc elle aussi une variable importante pour expliquer la satisfaction des professeurs.

Voici les facteurs où on observe des différences de satisfaction en fonction du nombre d'années d'expérience dans l'enseignement:

le salaire: .plus satisfaits: 4-6 ans et 13 ans et plus
.plus insatisfaits: 2-3 ans
.seuls ceux qui ont 2-3 ans d'expérience diffèrent vraiment des autres

la gestion du collège: .plus satisfaits: 1 an ou moins, puis 7-12 ans
.plus insatisfaits: 4-6 ans
.ce sont ceux qui ont de 4-6 ans d'expérience qui ont le niveau de satisfaction qui diffère le plus des autres groupes

la tâche: .plus satisfaits: 13 ans et plus
(3.3%) .moins satisfaits: 1 an ou moins
.croissance de la satisfaction à l'égard de la tâche en fonction du nombre d'années d'expérience dans l'enseignement

la somme de travail: .plus satisfaits: 4-6 ans, puis 1 an ou moins
(1.5%) .moins satisfaits: 13 ans ou plus, puis 7-12 ans
.tendance à observer une diminution de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'expérience. La différence s'observe surtout entre ceux qui ont moins de 6 ans d'expérience et ceux qui ont plus de 6 ans d'expérience.

la sécurité d'emploi: .plus satisfaits: 13 ans et plus, puis 7-12 ans
(1.3%) .plus insatisfaits: 1 an ou moins
.croissance de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'expérience

le soutien à l'enseignement: .plus satisfaits: 13 ans et plus
(4.8%) .plus insatisfaits: 1 an ou moins
.croissance de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'expérience dans l'enseignement.

A trois facteurs, il y a croissance de la satisfaction en fonction du nombre d'années d'expérience dans l'enseignement. Ces facteurs sont: le soutien à l'enseignement, la sécurité d'emploi et la tâche. A deux autres facteurs, il y a différence entre une des catégories d'âge et les autres. Ces facteurs sont le salaire et la gestion du collège. Ce sont les professeurs qui ont 2 à 3 ans d'expérience qui diffèrent le plus des autres sur le plan de la satisfaction à l'égard de leur salaire (ils sont les plus insatisfaits) et ce sont les professeurs qui ont 4 à 6 ans d'expérience qui diffèrent le plus des autres sur le plan de la satisfaction à l'égard de la gestion de leur collège (ils sont les plus insatisfaits). Enfin, les professeurs qui ont moins de 6 ans d'expérience sont plus satisfaits de la somme de travail qu'ils ont dans l'enseignement que les professeurs qui ont plus de 6 ans d'expérience.

8. Variable 87: concentration des étudiants.

La concentration des étudiants explique au moins 1% de variance à tous les facteurs. Voici la distribution de fréquence des pourcentages de variance expliqués par cette variable.

entre 1-2%: la somme de travail (1.9%), l'autonomie (1.2%), le soutien à l'enseignement (1.6%);

entre 2-3%: la réalisation de soi (2.3%), la tâche (2.9%) et les relations entre professeurs d'un département (2.1%);

Tableau 02

Concentration des étudiants

Concentration des étudiants	Salaire	Relations entre prof.	Gestion du collège	Tâche	Somme de travail	Sécurité d'emploi	Autonomie	Soutien à l'enseignement	Promotions	Réalisation de soi
0 mixte	-091	071	132	217	056	-057	-061	089	-199	-157
1 sciences de la santé	-181	112	209	012	-157	008	149	-108	-058	087
2 techniques biologiques	-047	-098	102	016	163	-457	-013	-078	377	-118
3 sciences pures et appliquées	103	-192	-431	-155	-005	077	-080	091	175	008
4 techniques physiques	232	-302	-109	-232	-125	077	124	167	280	365
5 sciences humaines	071	009	-078	029	-114	087	-143	078	219	001
6 techniques humaines et administratives	-0?1	167	-032	-037	042	121	-000	-219	037	-005
7 arts, lettres, techniques artistiques	1.060	-233	-626	-634	674	856	326	099	-188	095

entre 3-4%: le salaire (3.1%) et la gestion du collège (3.7%);

entre 4-5%: la sécurité d'emploi (4.1%) et les promotions (4.3%).

Afin de simplifier ce résumé, nous ne mentionnerons ici que les principales différences. Nous analyserons le jeu de chacune des catégories sur les divers facteurs.

Ceux qui enseignent aux étudiants de secteurs mixtes sont parmi ceux qui sont les plus satisfaits des possibilités qu'ils ont de se réaliser dans l'enseignement, des promotions, de la sécurité d'emploi qu'ils ont et de leur salaire. Par contre, ils sont parmi ceux qui sont les moins satisfaits de leur tâche et de la somme de travail qu'ils ont à fournir.

Les professeurs qui enseignent aux étudiants de sciences de la santé sont parmi ceux qui sont les plus satisfaits de leur salaire, de la somme de travail qu'ils ont à fournir et du soutien qu'ils reçoivent. D'autre part, ils sont parmi ceux qui sont les moins satisfaits des relations entre professeurs de leur département, de l'autonomie qu'ils trouvent dans l'enseignement et de la gestion de leur collège.

En troisième lieu, les professeurs qui travaillent principalement avec les étudiants de techniques biologiques sont parmi ceux qui sont les plus satisfaits de la sécurité d'emploi qu'ils ont et des possibilités qui leur sont offertes de se réaliser dans l'enseignement. Par contre, ils sont un des groupes les moins satisfaits de la somme de travail qu'ils ont à fournir et des promotions.

Les professeurs qui enseignent aux étudiants de sciences pures et appliquées sont un des groupes les plus satisfaits de la gestion de leur collège, de leur tâche, de l'autonomie qu'ils trouvent dans l'enseignement et des relations entre professeurs de leur département. En contre-partie, ils se classent parmi les professeurs les moins satisfaits de leur salaire et du soutien qu'ils reçoivent.

Les professeurs qui enseignent aux étudiants de techniques physiques sont un des groupes de professeurs qui se montre le plus satisfait à l'égard des aspects suivants: relations entre professeurs de leur département, tâche, gestion de leur collège et somme de travail à fournir. Par contre, ces professeurs sont parmi ceux qui se montrent les moins satisfaits des possibilités qu'ils trouvent dans l'enseignement de se réaliser eux-mêmes, du soutien qu'ils reçoivent dans l'enseignement, de leur salaire, de l'autonomie qu'ils ont dans l'enseignement et des promotions. Ainsi, ces professeurs constituent le groupe qui se situe aux extrêmes au plus grand nombre de facteurs, soit neuf sur dix.

Quant aux professeurs qui enseignent aux étudiants de sciences humaines, ils se situent parmi ceux qui sont les plus satisfaits des promotions et de l'autonomie qu'ils trouvent dans l'enseignement. D'autre part, ils se classent parmi ceux qui sont les moins satisfaits de la sécurité d'emploi qu'ils ont dans l'enseignement.

Ceux qui enseignent aux groupes de techniques humaines et administratives sont ceux qui manifestent le plus fort degré de satisfaction à l'égard du soutien qu'ils reçoivent dans l'enseignement et de l'autonomie qu'ils ont dans cette profession. Par contre, ils sont les moins satisfaits des relations entre professeurs de leur département et de la sécurité d'emploi qu'ils ont.

Enfin, ceux qui enseignent aux étudiants d'arts, de lettres, ou de techniques artistiques se situent le plus souvent parmi ceux qui sont les plus ou les moins satisfaits. Etant donné cependant le peu de professeurs composant ce sous-échantillon, il ne nous est pas possible d'utiliser ces résultats.

9. Variable 88: le secteur dont fait partie la matière enseignée.

Le secteur dont fait partie la matière enseignée est la variable qui explique, dans l'ensemble, les plus importants pourcentages de variance. Voici la distribution de fréquence des pourcentages de variance expliqués par cette variable aux dix facteurs:

entre 1-2%: autonomie (1.2%);

entre 2-3%: somme de travail (2.6%), promotions (2.2%);

entre 3-4%: réalisation de soi (3.8%), sécurité d'emploi (3.4%), gestion du collège (3.2%);

entre 4-5%: relations entre professeurs d'un département (4.9%), soutien à l'enseignement (4.2%);

entre 5-6%: tâche (5.4%);

entre 6-7%: salaire (6.6%).

Nous effectuerons l'analyse de la même façon que pour la variable précédente, c'est-à-dire que nous analyserons le jeu de chacune de chacune des catégories sur les divers facteurs. Les données analysées sont reprises au Tableau 03.

. secteur mixte:
- .parmi les plus satisfaits de la gestion de leur collège;
- .parmi les moins satisfaits des promotions, de la somme de travail qu'ils ont à fournir dans l'enseignement et de leur salaire.

. sciences de la santé:
- .parmi les plus satisfaits de leur tâche et de la sécurité d'emploi qu'ils ont dans l'enseignement;
- .parmi les moins satisfaits de leur salaire, de la somme de travail qu'ils ont à fournir, des possibilités qu'ils ont de se réaliser eux-mêmes et des promotions.

Tableau 03

Secteur dont fait partie la matière enseignée

Concentration des étudiants	Salaire	Relation entre prof.	Gestion	Tâche	Somme de travail	Sécurité d'emploi	Autonomie	Soutien à l'enseignement	Promotions	Réalisation de soi
0 mixte	302	-175	-142	-025	149	022	-064	-220	313	-098
1 sciences de la santé	365	007	-136	-356	349	-102	-021	-149	119	125
2 techniques biologiques	-031	222	-293	-252	-199	419	014	357	-315	-236
3 sciences pures et appliquées	121	241	220	216	-009	-008	137	-234	-009	019
4 techniques physiques	-389	205	184	225	-107	186	-231	-028	055	504
5 sciences humaines	-158	-244	-112	041	-066	-079	-046	152	-048	-168
6 techniques humaines	-059	-251	140	-182	-052	-117	102	138	-049	030
7 Arts, lettres	-991	562	289	762	-324	-719	-112	389	-071	201

. techniques biologiques:	.parmi les plus satisfaits de la gestion, de la somme de travail qu'ils ont à fournir, des promotions et des possibilités qu'ils ont de se réaliser dans l'enseignement;
	.parmi les moins satisfaits du soutien qu'ils reçoivent et des relations entre professeurs de leur département.
. sciences pures et appliquées:	.parmi les plus satisfaits du soutien qu'ils reçoivent;
	.parmi les moins satisfaits de l'autonomie qu'ils ont dans l'enseignement, de leur tâche, de la gestion de leur collège et des relations entre professeurs de leur département.
. techniques physiques:	.parmi les plus satisfaits de leur salaire, de l'autonomie qu'ils ont dans l'enseignement et de la somme de travail qu'ils ont à fournir;
	.parmi les moins satisfaits de leur tâche, de la gestion de leur collège, de la sécurité d'emploi qu'ils ont et des possibilités qu'ils ont de se réaliser dans l'enseignement.
. sciences humaines:	.parmi les plus satisfaits des possibilités qu'ils ont de se réaliser, des relations entre professeurs de leur département et de leur salaire;
	.parmi les moins satisfaits du soutien qu'ils reçoivent.
. techniques humaines et administratives:	.parmi les plus satisfaits de la sécurité d'emploi qu'ils ont et des relations entre professeurs de leur département;
	.parmi les moins satisfaits de l'autonomie qu'ils ont dans l'enseignement.
. arts, lettres, techniques artistiques:	.à cause du trop petit nombre de sujets constituant cet échantillon, nous n'avons pas tenu compte de ce groupe dans notre analyse.

En conclusion, il faut noter que la concentration des étudiants auxquels le professeur enseigne et le secteur dont fait partie la matière qu'il enseigne mesurent deux choses différentes. Ainsi, les étudiants d'une concentration donnée se retrouvent en présence de deux groupes de professeurs en termes

de satisfaction au travail: ceux qui enseignent les matières de leur concentration et les autres.

10. Variable 89-90: grandeur du collège.

La variable grandeur du collège exerce une incluence sur six facteurs: le salaire (1.3%), la gestion du collège (1.7%), la tâche (1%), la somme de travail (1.5%), le soutien à l'enseignement (1.6%) et les promotions (1.4%). Elle n'exerce donc jamais une influence déterminante.

Les professeurs des collèges privés sont les plus satisfaits à quatre facteurs: le salaire, la gestion de leur collège, la tâche et le soutien à l'enseignement. Par contre, ils sont les plus insatisfaits de la somme de travail qu'ils ont à fournir et des promotions.

Les professeurs des petits collèges publics sont les plus satisfaits des promotions. Par contre, ils sont les plus insatisfaits de leur salaire. Enfin, ils se classent deuxièmes à trois facteurs: la gestion de leur collège, la tâche et la somme de travail. Ils se classent troisièmes au soutien.

Les professeurs des collèges publics de grandeur moyenne sont les plus satisfaits de la somme de travail et les moins satisfaits de la tâche. Ils se situent au deuxième rang face au soutien et aux promotions et au troisième rang face au salaire et à la gestion de leur collège.

Enfin, les professeurs des CEGEP à forte population ne sont jamais les plus satisfaits à un facteur. Ils se situent au deuxième rang face au salaire, au troisième rang face à la tâche, à la somme de travail et aux promotions. Enfin, ils sont les plus insatisfaits de la gestion de leur collège et du soutien à l'enseignement.

Il y a relation linéaire en fonction de la grosseur du collège face à la gestion du collège et face aux promotions: plus le collège est grand, moins les professeurs ont tendance à être satisfaits. Enfin, la relation est inverse face au salaire, exception faite des collèges privés: plus le collège est grand, plus les professeurs sont satisfaits de leur salaire.

En dernier lieu, notons que ce sont les professeurs des collèges privés qui diffèrent le plus des autres professeurs, quelle que soit la grandeur du collège où ils enseignent, à tous les facteurs. Rappelons toutefois que cette variable explique assez peu de variance et est, en ce sens, beaucoup moins importante que la concentration des étudiants et le secteur dont fait partie la matière enseignée.

11. Variable 91: le nombre d'étudiants.

Le nombre d'étudiants explique plus de 1% de variance à quatre facteurs: le salaire, la sécurité d'emploi, l'autonomie et le soutien à l'enseignement. Cette variable n'influence donc pas (tel que nous avons mesuré à la fois la variable indépendante et la variable dépendante) la tâche (relations

Tableau 04

La grandeur du collège

	Salaire	Gestion	Tâche	Somme de travail	Soutien	Promotions
1. grands	-035	103	-042	046	110	042
2. moyens	002	018	151	-132	-109	-051
3. petits	+189	-156	-089	-034	018	-151
4. privés	-235	-334	-113	338	-318	339

avec les étudiants) et la somme de travail. A ces deux facteurs, il y a plus de 1% de variance expliquée avant élimination des effets d'interdépendance, mais lorsque nous tenons compte des effets nets, il y a moins de 1% (soit 0.9 et 0.8) de variance expliquée.

Notons, avant d'analyser les résultats, qu'une erreur s'est glissée dans l'impression du questionnaire. En effet, la catégorie 36-40 étudiants se lisait 36-34 étudiants. Il est dès lors possible que certains professeurs aient mal codé leur réponse. Il faut donc interpréter les résultats trouvés avec réserves. Voici quelles sont les différences aux quatre facteurs:

salaire: .les plus satisfaits: les professeurs qui ont 36 étudiants et plus;
.les moins satisfaits: les professeurs qui ont de 31 à 35 étudiants;
.il y a peu de différences entre les autres catégories.

sécurité d'emploi: .les plus satisfaits: ceux qui ont moins de 18 étudiants;
.les moins satisfaits: ceux qui ont 36 étudiants et plus;
.il y a peu de différences entre les autres catégories.

autonomie: .les plus satisfaits: ceux qui ont de 16 à 25 étudiants;
.les moins satisfaits: ceux qui ont de 31 à 35 étudiants;
.il y a peu de différences entre les autres catégories.

soutien à l'enseignement: .les plus satisfaits: ceux qui ont moins de 16 étudiants;
.il n'y a pas de différence entre les autres catégories.

A deux facteurs, soit la sécurité d'emploi et le soutien, les professeurs qui ont moins de 16 étudiants sont les plus satisfaits. A aucun, ils sont les moins satisfaits. Par contre, les professeurs qui ont 36 étudiants et plus sont les plus satisfaits de leur salaire et les moins satisfaits de la sécurité d'emploi qu'ils ont. Enfin, ceux qui ont de 16 à 25 étudiants sont les plus satisfaits de l'autonomie qu'ils ont dans l'enseignement et ceux qui ont de 31 à 35 étudiants sont les moins satisfaits de l'autonomie qu'ils ont dans leur travail et de leur salaire.

En conclusion, cette variable exerce, contrairement à ce qu'on pourrait supposer, assez peu d'influence sur la satisfaction au travail telle que nous l'avons mesurée. Ceci ne veut cependant pas dire qu'une autre façon de mesurer la satisfaction et le nombre d'étudiants auxquels un professeur enseigne n'apporteraient pas des résultats quelque peu différents. D'autre part, nous ne touchons pas ici à la qualité de l'enseignement en fonction du nombre d'étudiants. Enfin, notons que nous n'avons pas observé de relation linéaire entre la satisfaction et le nombre d'étudiants.

12. Variable 92: mise en candidature à un poste d'administrateur ou de professionnel.

Le fait d'avoir déjà posé sa candidature à un poste d'administrateur ou de professionnel explique 1% ou plus de variance à deux facteurs: la gestion du collège et l'autonomie. Dans les deux cas, ceux qui n'ont jamais posé leur candidature à un poste de professionnel ou d'administrateur sont les plus satisfaits.

13. Variable 93: le statut d'emploi.

Le statut d'emploi n'explique 1% ou plus de variance qu'à un seul facteur, soit la somme de travail. Les professeurs à temps partiel et à la leçon sont plus insatisfaits.

14. Variable 94: le fait d'occuper ou d'avoir occupé un poste dans le syndicat.

Comme la variable précédente, le fait d'occuper ou d'avoir déjà occupé un poste dans le syndicat n'explique 1% ou plus de variance qu'à un seul facteur. Ceux qui occupent ou ont déjà occupé un tel poste sont plus insatisfaits de la gestion de leur collège que les autres professeurs.

15. Variable 77 (revenu du conjoint), 79 (nombre d'années de résidence au Québec), 84 (nombre d'années d'expérience sur le marché du travail hors de l'enseignement), 86 (le fait d'avoir déjà été déclassé(e)) et 95 (le niveau d'où proviennent les étudiants auxquels le professeur enseigne).

Ces 5 variables n'expliquent 1% ou plus de variance à aucun facteur.

Appendice A

Copie de QSTE

INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

I N R S - E D U C A T I O N

Q. S. T. E.

Questionnaire portant sur la
Satisfaction au Travail des Enseignants(es)

par

Roland Foucher, Richard Brunet, Yvan Grand Maison,
Bertrand Laforest, Robert Mathieu et Micheline Renaud.

Version expérimentale II, février 1974.

Des droits d'auteur ont été demandés par l'Institut National de la Recherche Scientifique en février 1974.

Pour vous aider à répondre plus facilement, nous vous demandons de lire attentivement les directives avant de commencer à répondre aux questions.

QUESTIONNAIRE PORTANT SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS(ES)

But de ce questionnaire:

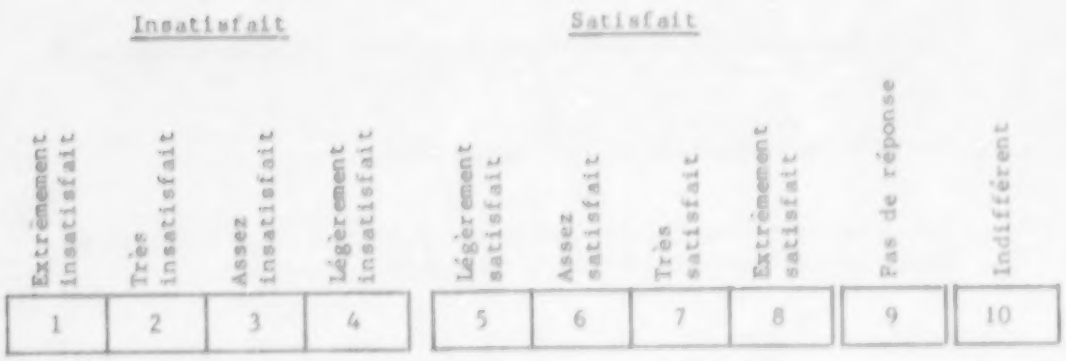
Ce questionnaire a pour but de mesurer ce que vous pensez de votre travail en général et de divers éléments qui s'y rattachent.

Les résultats seront utilisés dans le cadre d'une recherche. Tous les renseignements fournis dans le présent questionnaire sont confidentiels et seules les personnes de l'équipe de recherche auront accès aux données individuelles.

Comment remplir ce questionnaire:

1. Dites, face à chacun des énoncés reliés à votre situation de travail, "dans quelle mesure vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e)".

   Vous répondez sur une échelle allant de 1 à 8 en noircissant, sur la feuille-réponse ci-jointe, le chiffre correspondant à votre réponse. N'utilisez que des crayons à mine de plomb, de préférence des crayons de type H-B.



Plus précisément, cette échelle va de "extrêmement insatisfait" (1) à "extrêmement satisfait" (8). Si vous êtes incapable de répondre à un énoncé, noircissez la case 9 ("pas de réponse")

vis-à-vis le numéro de cet énoncé sur la feuille-réponse. Enfin, si vous êtes totalement indifférent à l'égard d'un énoncé, noircissez la case 10 ("indifférent") vis-à-vis le numéro de cet énoncé sur la feuille-réponse.

2. Devant chaque énoncé, essayez d'abord de déterminer si vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) avant d'évaluer jusqu'à quel point vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e).

3. Exemple:

énoncé 00: de votre auto?

Pour répondre à la question, vous placez la phrase "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e)" avant l'énoncé.

Ainsi, l'énoncé 00 se lit de la façon suivante: "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e) de votre auto?".

Celui qui a répondu (en se référant à l'échelle décrite plus haut) a jugé qu'il est "légèrement satisfait" de son auto.

4. Ce questionnaire n'est pas un "test psychologique". Il n'y a ni bonne, ni mauvaise réponse. Ce qui importe, c'est votre opinion personnelle.

Travaillez rapidement: essayez de répondre spontanément ce que vous ressentez. N'omettez aucun énoncé.

5. Avis important: Nous avons essayé, avec chacun des énoncés, d'étudier des aspects différents. Etant donné que divers énoncés font partie d'un même univers, il se peut que vous ayez l'impression que des énoncés différents se ressemblent. Soyez assuré que notre but n'est pas de contrôler la cohérence de vos réponses.

6. Nous vous demandons:

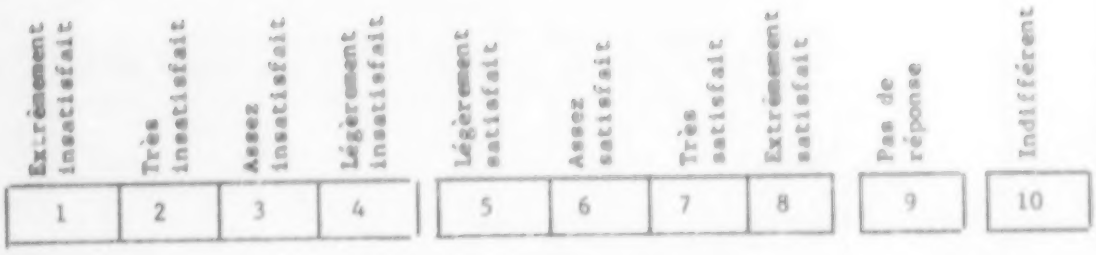
a) de ne pas plier ou déchirer la feuille-réponse; manipulez-la avec soin.

b) de n'utiliser que des crayons à mine de plomb (type HB de préférence).

c) d'effacer complètement une marque que vous désirez annuler.

d) de vous assurer, périodiquement, que le numéro de la question à laquelle vous répondez sur la feuille-réponse correponde bien au numéro de la question dans le feuillet.

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e)?



I. Tâche d'enseignant

01 - de la facilité avec laquelle vos étudiants(es) comprennent la(les) matière(s) que vous enseignez?

02 - de l'intérêt manifesté par vos étudiants(es) envers la(les) matière(s) que vous enseignez?

03 - de la facilité avec laquelle vos étudiants(es) réussissent à s'organiser par eux-mêmes?

04 - de la somme de travail fournie par vos étudiants(es)?

05 - de la préparation qu'ont les étudiants(es) pour suivre les cours que vous donnez?

06 - de l'utilisation que vous faites, dans l'enseignement, de vos différentes aptitudes sur le plan intellectuel et humain?

07 - des possibilités que vous avez, dans l'enseignement, de voir les fruits de votre travail?

08 - du degré de certitude que vous avez de pouvoir bien cerner les attentes de vos étudiants(es), face au type de pédagogie et au contenu du cours?

09 - de la facilité avec laquelle vos étudiants(es) s'adaptent à des méthodes nouvelles d'enseignement?

10 - des marques d'appréciation que vous recevez de vos étudiants(es)?

11 - du succès que vous obtenez comme professeur?

12 - de la quantité de plaisir que vous retirez de votre tâche d'enseignant?

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e)?

Extrêmement insatisfait	Très insatisfait	Assez insatisfait	Légèrement insatisfait	Légèrement satisfait	Assez satisfait	Très satisfait	Extrêmement satisfait	Pas de réponse	Indifférent
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

II. Salaire

13 - des possibilités que vous avez, grâce au salaire que vous recevez, de vous procurer les biens matériels et culturels que vous désirez?

14 - de la facilité avec laquelle votre salaire vous permet de rencontrer vos obligations financières?

15 - du niveau de vie que vous procure votre profession d'enseignant(e)?

16 - de votre salaire comparativement à celui d'autres professionnels?

17 - de votre salaire comparativement à celui reçu par d'autres personnes travaillant dans les services publics ou para-publics?

III. Gestion du collège

18 - des efforts faits par vos administrateurs locaux pour améliorer la gestion de votre institution?

19 - de la compréhension dont les administrateurs de votre institution font preuve à l'égard des problèmes que vous rencontrez?

20 - de l'ouverture d'esprit dont les administrateurs de votre institution font preuve à l'égard des critiques formulées à leur endroit?

21 - de la collaboration que les administrateurs de votre institution apportent aux professeurs pour la mise en place de nouvelles techniques et approches pédagogiques?

22 - de la formation qu'ont les administrateurs de votre institution pour remplir leurs fonctions?

23 - de l'appui que les administrateurs de votre institution accordent aux professeurs dans des situations de conflit?

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e)?

Extrêmement insatisfait	Très insatisfait	Assez insatisfait	Légèrement insatisfait	Légèrement satisfait	Assez satisfait	Très satisfait	Extrêmement satisfait	Pas de réponse	Indifférent
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

24 - de l'utilisation que font les administrateurs de votre institution des suggestions et idées émises par les professeurs?

25 - de la pertinence des sujets à propos desquels les professeurs sont consultés dans votre institution?

26 - du climat de détente (détente signifiant "absence de tension") qui existe entre professeurs et administrateurs dans votre institution?

27 - du pouvoir que donnent aux professeurs les mécanismes de participation existant dans votre institution?

28 - de la considération que vous témoignent les administrateurs de votre institution?

29 - de la façon dont les promotions sont accordées dans votre institution?

30 - des informations que vous recevez sur ce qui se passe dans votre institution?

IV. Relations entre professeurs d'un "département"

31 - de l'entente qui existe entre les professeurs de votre département?

32 - de la collaboration qui s'établit avec vos collègues sur le plan pédagogique: préparation de cours, échanges sur les méthodes d'enseignement, échanges de matériel, etc...?

33 - de la conscience professionnelle dont les professeurs de votre département font preuve dans leur travail?

34 - de l'accueil réservé aux nouveaux professeurs par leurs collègues immédiats?

35 - de l'estime que vous témoignent vos collègues immédiats à l'égard de votre travail?

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e)?

Extrêmement insatisfait	Très insatisfait	Assez insatisfait	Légèrement insatisfait	Légèrement satisfait	Assez satisfait	Très satisfait	Extrêmement satisfait	Pas de réponse	Indifférent
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

36 - de l'atmosphère de remise en question et de renouvellement qui existe dans votre département?

37 - des efforts faits pour évaluer les objectifs et les méthodes pédagogiques dans votre département?

V. Autonomie

38 - des possibilités que vous avez d'exercer votre tâche d'enseignant(e) comme vous l'entendez?

39 - de la liberté qui vous est laissée dans l'application des règlements pédagogiques existant dans votre institution: présence en classe des étudiants(es), modalités d'évaluation, etc...?

40 - de la liberté qui vous est laissée dans le choix des méthodes et expériences pédagogiques?

41 - de la liberté laissée aux professeurs dans l'aménagement des contenus de cours?

42 - des possibilités que vous avez, comme professeur, d'imaginer et réaliser des choses nouvelles?

VI. Promotions

43 - des possibilités que vous avez personnellement d'obtenir une promotion?

44 - du nombre de promotions accessibles dans l'enseignement?

45 - de l'attrait des promotions qui vous sont accessibles?

46 - des possibilités que vous avez d'obtenir une renommée professionnelle dans l'enseignement?

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e)?

Extrêmement insatisfait	Très insatisfait	Assez insatisfait	Légèrement insatisfait	Légèrement satisfait	Assez satisfait	Très satisfait	Extrêmement satisfait	Pas de réponse	Indifférent
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

VII. Somme de travail exigé

47 - de la somme de travail que vous occasionne votre charge d'enseignant(e)?

48 - du temps que prennent les tâches administratives reliées à vos fonctions d'enseignant(e): correction, rapports, demandes de matériel, dactylographie, etc...?

49 - du rythme de travail que vous devez soutenir dans l'enseignement?

50 - de la somme d'énergies physiques et psychologiques que vous demande l'enseignement?

51 - du temps libre que vous laisse l'enseignement en dehors de vos heures régulières de travail?

52 - de la facilité avec laquelle vous réussissez à oublier votre travail une fois rendu à la maison?

VIII. Syndicat

53 - de l'influence que vous pouvez exercer sur les politiques de votre syndicat?

54 - de la protection que vous apporte votre syndicat?

55 - de la pertinence des revendications faites par votre syndicat face à vos tâches d'enseignant(e)?

IX. Sécurité d'emploi

56 - des recours dont vous disposez en cas de congédiement?

57 - de la sécurité d'emploi dont vous bénéficiez dans l'enseignement?

58 - de l'assurance que vous avez de ne pas être congédié arbitrairement?

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e)?

Extrêmement insatisfait	Très insatisfait	Assez insatisfait	Légèrement insatisfait	Légèrement satisfait	Assez satisfait	Très satisfait	Extrêmement satisfait	Pas de réponse	Indifférent
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

X. Soutien à l'enseignement

59 - du nombre et de la qualité des volumes disponibles à la bibliothèque pour les cours que vous donnez?

60 - de la facilité avec laquelle vous pouvez trouver des activités de perfectionnement correspondant à vos besoins?

61 - de vos locaux (bureaux) personnels de travail?

62 - des locaux de cours de votre institution en fonction des méthodes pédagogiques que vous utilisez ou que vous aimeriez utiliser?

63 - du choix de matériel audio-visuel et didactique en général mis à votre disposition dans votre institution?

64 - de l'efficacité des "procédures" que vous devez suivre dans votre institution pour les achats, changements de locaux, emprunts et mises en réserve de volumes, etc...?

65 - de l'aide que vous apporte les services de secrétariat et de polycopie mis à votre disposition dans votre institution?

Nous vous demandons de donner votre degré d'accord ou de désaccord face à chacun des énoncés 66 à 72. Noircissez, vis-à-vis chaque énoncé, la case correspondant à votre choix de réponse.

totalement d'accord	plutôt d'accord	plutôt en désaccord	totalement en désaccord	pas de réponse
1	2	3	4	5

66. Vous prévoyez faire carrière à long terme dans l'enseignement.

67. Si c'était à refaire, vous choisiriez à nouveau l'enseignement.

68. Vos loisirs sont pour vous plus satisfaisants que votre temps de travail.

69. Vous sentez que vous êtes plus heureux que vos collègues dans l'enseignement.

70. Les journées où vous avez des cours à donner vous semblent souvent interminables.

71. Il vous arrive souvent de ne pas avoir le goût de vous lever les journées où vous avez des cours à donner.

72. Il vous arrive souvent d'attendre la fin de semaine avec impatience.

73. Face à votre travail en général, vous vous sentez

Extrêmement insatisfait(e)	Très insatisfait(e)	Assez insatisfait(e)	Légèrement insatisfait(e)	Légèrement satisfait(e)	Assez satisfait(e)	Très satisfait(e)	Extrêmement satisfait(e)	Pas de réponse	Indifférent
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Noircissez l'espace correspondant à votre choix de réponse sur la feuille-réponse à l'énoncé 73.

Noircissez l'espace correspondant à votre choix de réponse vis-à-vis l'énoncé approprié sur la feuille-réponse.

74. AGE:

23 ans et moins	1	40 - 45 ans	6
24 - 27 ans	2	45 - 49 ans	7
28 - 31 ans	3	50 - 55 ans	8
32 - 35 ans	4	56 - 60 ans	9
36 - 39 ans	5	60 ans et plus	10

75. SEXE: masculin [1] féminin [2]

76. STATUT CIVIL:

célibataire	1
marié	2
séparé ou divorcé	3
autre	4

77. Est-ce que votre conjoint a un revenu excédant $2,000./année?

oui	1
non	2
pas de réponse	3

78. Nombre de dépendants:

aucun	1	4	5
1	2	5	6
2	3	6	7
3	4	7 et plus	8

79. Nombre d'années de résidence au Québec:

natif du Québec	1
10 ans ou plus	2
de 5 à 9 ans	3
de 1 à 4 ans	4
moins d'un an	5

80. Principal lieu de résidence durant votre jeunesse.

1,000,000 d'habitants ou plus	1
150,000 à 1,000,000 habitants	2
50,000 à 150,000 habitants	3
10,000 à 50,000 habitants	4
10,000 et moins d'habitants	5

81. Nombre d'années d'étude: équivalent, à plein temps, du nombre d'années d'étude que vous avez faites:

14 ans et moins	1	19 ans	6
15 ans	2	20 ans	7
16 ans	3	21 ans	8
17 ans	4	22 ans	9
18 ans	5	23 ans et plus	10

82. Nombre d'années d'étude reconnues par l'employeur pour fins de classification salariale:

14 ans et moins	1	19 ans	6
15 ans	2	20 ans	7
16 ans	3	21 ans et plus	8
17 ans	4		
18 ans	5		

83. Nombre d'années d'expérience dans l'enseignement:

1 an ou moins	1	13 - 17 ans	6
2 - 3 ans	2	18 - 23 ans	7
4 - 6 ans	3	24 - 29 ans	8
7 - 9 ans	4	30 - 35 ans	9
10 - 12 ans	5	36 et plus	10

84. Nombre d'années d'expérience à plein temps sur le marché du travail, mais hors de l'enseignement:

1 an et moins	1	10 - 12 ans	6
2 - 3 ans	2	13 - 16 ans	7
4 - 5 ans	3	17 - 20 ans	8
6 - 7 ans	4	21 ans et plus	9
8 - 9 ans	5		

85. Dans combien d'endroits différents avez-vous travaillé à plein temps jusqu'à maintenant?

1	1	5	5
2	2	6	6
3	3	7 - 10	7
4	4	11 et plus	8

86. Depuis que vous enseignez, avez-vous déjà subi une déclassification?

oui	1
non	2
pas de réponse	3

Pour plus de précisions sur les codes secteur-matière et les codes collège, nous vous demandons de consulter la feuille jointe à la lettre accompagnant le questionnaire.

87. Les étudiants à qui vous enseignez le plus souvent proviennent majoritairement de quelle concentration?

sciences de la santé	1	techniques humaines et administratives	6
techniques biologiques	2	arts	7
sciences pures et appliquées	3	techniques artistiques	8
techniques physiques	4	lettres	9
sciences humaines	5	mixte	10

88. La(les) matière(s) que vous enseignez fait(font) partie de quel secteur?

sciences de la santé	1	techniques humaines et administratives	6
techniques biologiques	2	arts	7
sciences pures et appliquées	3	techniques artistiques	8
techniques physiques	4	lettres	9
sciences humaines	5	mixte	10

89-90. Collège: indiquez le collège où vous donnez le plus de cours si vous enseignez dans plus d'une institution.

Pour répondre à cette question, nous vous demandons d'indiquer à la question 89 le premier chiffre du code et à la question 90 le deuxième chiffre du code.

Exemple: collège 12

89.	**1**	2	3	4	5	6	7	8	9	10
90.	1	**2**	3	4	5	6	7	8	9	10

91. Quelle est la grandeur moyenne des groupes d'étudiants(es) auxquels vous enseignez?

10 étudiants(es) et moins	1	31-35 étudiants(es)	6
11-15 étudiants(es)	2	36-34 étudiants(es)	7
16-20 étudiants(es)	3	41-50 étudiants(es)	8
21-25 étudiants(es)	4	51 et plus	9
26-30 étudiants(es)	5		

92. Avez-vous déjà posé votre candidature pour obtenir un poste "administratif" ou de professionnel (A.P.I., par exemple) dans l'enseignement?

jamais	1
1 fois	2
2 fois	3
3 fois et plus	4

93. Statut d'emploi au collège:

professeur à temps plein	1
à temps partiel	2
à la leçon	3

94. Occupez-vous, ou avez-vous déjà occupé dans le réseau des collèges, un poste officiel dans le syndicat (membre de l'exécutif local ou provincial, par exemple)?

jamais	1
durant 1 an ou moins	2
durant 2 ans	3
durant plus de 2 ans	4

95. Vous enseignez à des étudiants provenant

surtout de collège I	1
surtout de collège II	2
surtout de collège III	3
mélange à peu près équivalent de 2 ou 3 niveaux	4

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration. Laissez vides les cases de réponse des questions 96 à 100. Il serait très utile pour nous que vous répondiez au Q.A.T. qui suit immédiatement. La réponse à ce questionnaire exige beaucoup moins de temps que la réponse au Q.S.T.E.

INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

I N R S - E D U C A T I O N

Q. A. T.

Questionnaire d'Aspirations reliées au travail

par

Roland Foucher, Richard Brunet, Bertrand Laforest,
Robert Mathieu et Micheline Renaud.

Version expérimentale II, février 1974.

Des droits d'auteur ont été demandés par l'Institut National de la Recherche Scientifique en février 1974.

Pour vous aider à répondre plus facilement, nous vous demandons de lire attentivement les directives avant de commencer à répondre aux questions.

QUESTIONNAIRE D'ASPIRATIONS RELIEES AU TRAVAIL

But de ce questionnaire:

Ce questionnaire a pour but de mesurer l'importance que vous accordez à divers éléments que vous aimeriez retrouver ou ne pas retrouver dans une situation de travail.

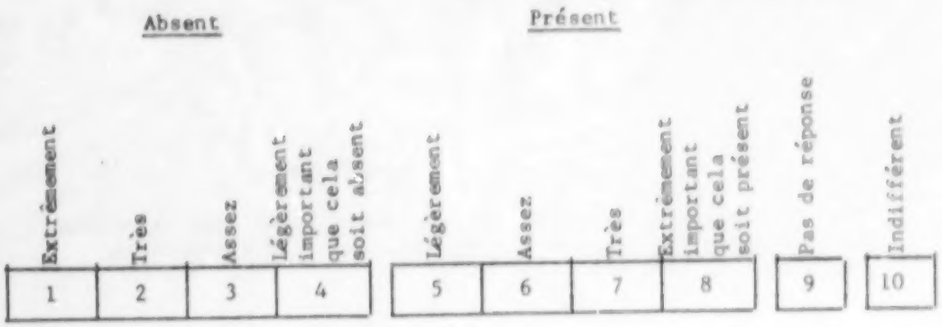
Les résultats seront utilisés dans le cadre d'une recherche. Tous les renseignements fournis dans le présent questionnaire sont confidentiels et seules les personnes de l'équipe de recherche auront accès aux données individuelles.

Comment remplir ce questionnaire:

1. Nous vous demandons de vous placer dans la situation où vous essayez de trouver un nouvel emploi. Une personne vous offre du travail en vous disant: "Je désire connaître le degré d'importance que vous attachez à divers éléments reliés à une situation de travail afin de mieux vous connaître et d'essayer ainsi de répondre à vos besoins. Il est important que vous gardiez à la mémoire que ce nouvel emploi peut répondre à tous vos besoins. Donc indiquez ce que vous ressentez vraiment face aux éléments proposés d'une part, sans vous demander si c'est réalisable ou non dans l'emploi que vous postulez, et d'autre part, en tenant compte de l'importance relative que vous accordez à chacun de ces éléments. Enfin essayez également d'oublier les caractéristiques de votre emploi actuel."

2. Devant chacun des énoncés qui décrivent des caractéristiques possibles d'un emploi, dites jusqu'à quel point vous jugez important que chacun soit présent ou absent de votre travail.

   Vous répondez sur une échelle allant de 1 à 8.



Plus précisément, cette échelle va de "extrêmement important que cela soit absent" (1) à "extrêmement important que cela soit présent" (8). Si vous êtes incapable de répondre à un énoncé, noircissez la case 9 ("pas de réponse") vis-à-vis le numéro de cet énoncé sur la feuille-réponse. Enfin, si vous etes totalement indifférent à l'égard d'un énoncé, noircissez la case 10 ("indifférent") vis-à-vis le numéro de cet énoncé sur la feuille-réponse.

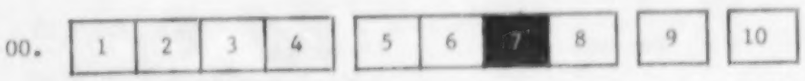
3. Exemple:

Enoncé 00: exercer des tâches intéressantes

Pour répondre à l'énoncé, vous placez la phrase "Obtenir un emploi où vous pouvez" avant cet énoncé.

Ainsi, l'énoncé 00 se lit de la façon suivante: "Obtenir un emploi où vous pouvez exercer des tâches intéressantes".

Celui qui a répondu en se référant à l'échelle décrite plus haut a jugé très important que cela soit présent dans son travail.



4. Ce questionnaire n'est pas un "test psychologique". Il n'y a ni bonne, ni mauvaise réponse. Ce qui importe, c'est votre opinion personnelle.

Travaillez rapidement: essayez de répondre spontanément ce que vous ressentez. N'omettez aucun énoncé.

5. Avis important: Nous avons essayé, avec chacun des énoncés, d'étudier des aspects différents. Etant donné que divers énoncés font partie d'un même univers, il se peut que vous ayez l'impression que des énoncés différents se ressemblent. Soyez assuré que notre but n'est pas de contrôler la cohérence de vos réponses.

6. Nous vous demandons:

a. de ne pas plier ou déchirer la feuille-réponse, de la manipuler avec soin.

b. de n'utiliser que des crayons à mine de plomb (type HB de préférence).

c. d'effacer complètement une marque que vous désirez annuler.

d. vous assurer, périodiquement, que le numéro de la question à laquelle vous répondez sur la feuille-réponse corresponde bien au numéro de la question dans le feuillet.

Extrêmement important que cela soit absent	Très important que cela soit absent	Assez important que cela soit absent	Légèrement important que cela soit absent	Légèrement important que cela soit présent	Assez important que cela soit présent	Très important que cela soit présent	Extrêmement important que cela soit présent	Pas de réponse	Indifférent
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. 01 - Imaginer et réaliser des choses nouvelles.

   02 - Expérimenter des choses nouvelles.

   03 - Traiter des questions en profondeur.

   04 - Travailler à améliorer vos méthodes de travail.

   05 - Prendre beaucoup d'initiatives.

   06 - Exprimer vos opinions librement.

   07 - Apporter des transformations dans votre milieu de travail.

2. 08 - Bénéficier d'une grande sécurité d'emploi

   09 - Avoir un revenu annuel assuré.

   10 - Obtenir un salaire que vous permet de faire beaucoup d'économies.

   11 - Obtenir un salaire vous permettant de vous procurer tous les biens matériels et culturels que vous désirez.

   12 - Etre encouragé dans l'exercice de votre tâche.

3. 13 - Déterminer vous-même le contenu de votre tâche.

   14 - N'avoir de comptes à rendre à personne face à votre travail.

   15 - Déterminer vous-même vos méthodes de travail.

4. 16 - Avoir un poste de commande dans une organisation.

   17 - Avoir un rang élevé dans une organisation.

   18 - Assumer des activités de gestion.

Extrêmement important que cela soit absent	Très important que cela soit absent	Assez important que cela soit absent	Légèrement important que cela soit absent	Légèrement important que cela soit présent	Assez important que cela soit présent	Très important que cela soit présent	Extrêmement important que cela soit présent	Pas de réponse	Indifférent
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. 19 - Donner des directives à d'autres personnes.

20 - Animer, coordonner le travail d'autres personnes.

21 - Avoir de bonnes possibilités de promotion.

5. 22 - Exercer une tâche exigeant beaucoup de contacts humains.

23 - Travailler dans un climat d'entraite mutuelle.

24 - Apporter une aide individuelle aux gens.

25 - Entretenir des relations cordiales avec vos collègues.

26 - Travailler au développement d'autres personnes.

27 - Avoir plusieurs "chats à fouetter".

6. 28 - Trouver suffisamment d'intérêt pour vous dépenser sans tenir compte de votre temps.

29 - Avoir de la variété dans votre travail.

30 - Disposer de beaucoup de temps pour vos loisirs et votre vie personnelle.

31 - Oublier facilement votre travail une fois rendu à la maison.

32 - Disposer de longues périodes de vacances.

7. 33 - Pouvoir vous faire un nom au plan professionnel.

34 - Voir les fruits de votre travail.

35 - Produire des travaux de grande qualité.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Extrêmement important que cela soit absent	Très important que cela soit absent	Assez important que cela soit absent	Légèrement important que cela soit absent	Légèrement important que cela soit présent	Assez important que cela soit présent	Très important que cela soit présent	Extrêmement important que cela soit présent	Pas de réponse	Indifférent

7. 36 - Avoir un travail qui vous passionne.

   37 - Sentir que votre compétence est reconnue.

   38 - Etre en compétition avec d'autres personnes.

   39 - Côtoyer des personnes ayant une grande réputation professionnelle.

8. 40 - Participer à des réformes sociales.

   41 - Respecter vos convictions morales et idéologiques.

   42 - Promouvoir vos convictions idéologiques dans l'exercice de votre tâche.

   43 - Faire face à des situations inattendues.

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration.

Appendice B

Nomenclature des variables indépendantes

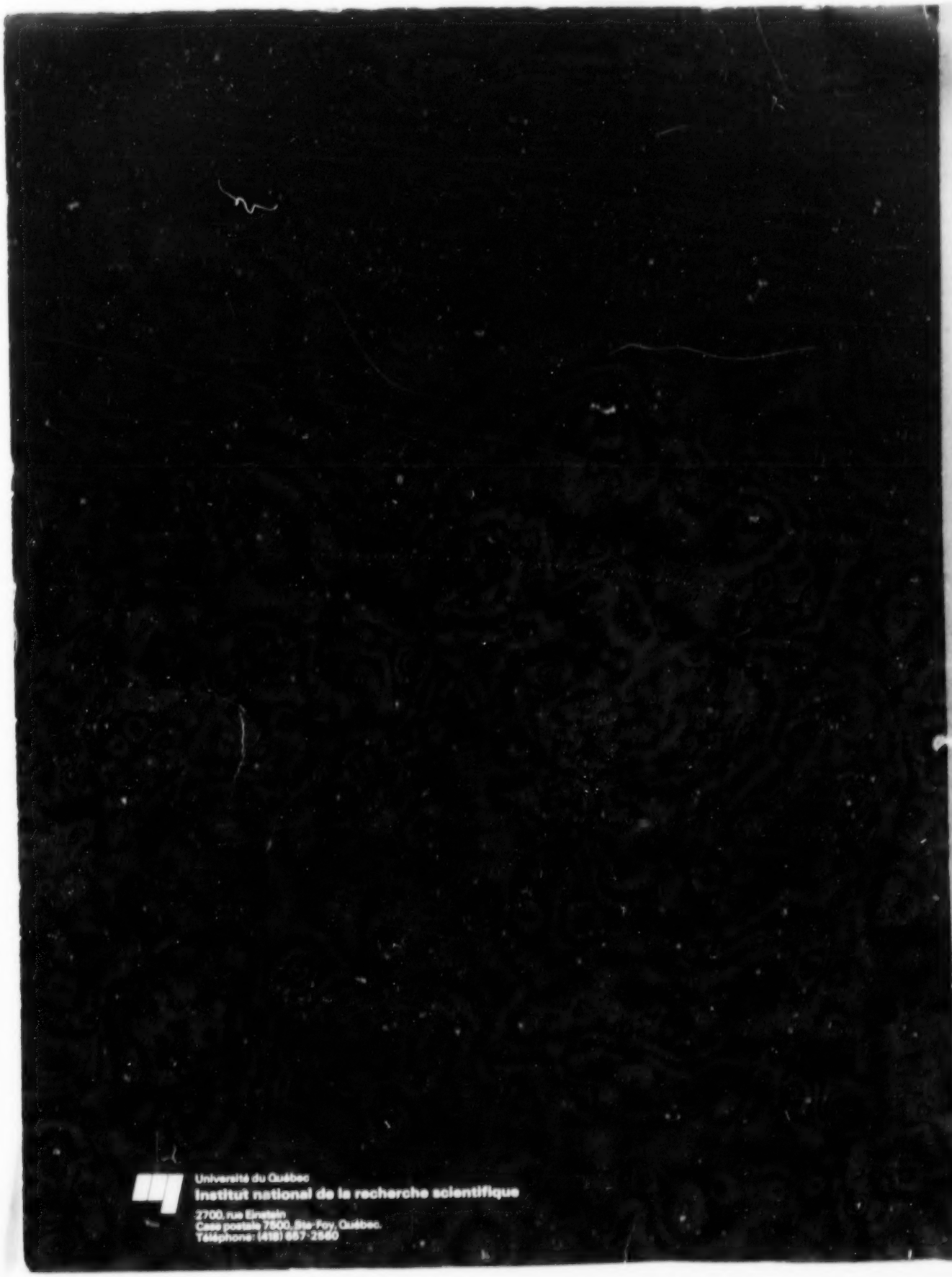
Variables indépendantes

Variable	Catégories originales	Catégories recodées
74. Age	(1) 23 ans et moins (2) 24-27 ans (3) 28-36 ans (4) 32-35 ans (5) 36-39 ans (6) 40-45 ans (7) 46-49 ans (8) 50-55 ans (9) 56-60 ans (10) 60 ans et plus	(1) moins de 27 ans (2) 28-31 ans (3) 32-35 ans (4) 36-45 ans (5) 46 ans et plus
75. Sexe	(1) masculin (2) féminin	(1) masculin (2) féminin
16. Statut civil	(1) célibataire (2) marié (3) séparé ou divorcé (4) autre	(1) célibataire (2) marié (3) séparé ou divorcé et autre
77. Revenu du conjoint	(1) oui (excède $2,000/année (2) non (n'excède pas $2,000/année)	(1) oui (excède $2,000/année (2) non (n'excède pas $2,000/année)
78. Nombre de dépendants:	(1) aucun (2) 1 (3) 2 (4) 3 (5) 4 (6) 5 (7) 6 (8) 7 et plus	(1) aucun dépendant (2) 1 et 2 dépendants (3) 3 et plus
79. Nombre d'années de résidence au Québec:	(1) natif du Québec (2) 10 ans ou plus (3) de 5-9 ans (4) de 1 à 4 ans (5) moins d'un an	(1) natif du Québec (2) pas natif du Québec

Variable	Catégories originales	Catégories recodées
80. Principal lieu de résidence durant la jeunesse:	(1) 1,000,000 d'h. ou plus (2) 150,000-1,000,000 h. (3) 50,000-150,000 h. (4) 10,000-50,000 h. (5) 10,000 h. et moins	(1) 1,000,000 d'h. ou plus (2) 50,000-1,000,000 h. (3) 10,000-50,000 h. (4) 10,000 h. et moins
81. Nombre d'années d'étude:	(1) 14 ans et moins (2) 15 ans (3) 16 ans (4) 17 ans (5) 18 ans (6) 19 ans (7) 20 ans (8) 21 ans (9) 22 ans (10) 23 ans et plus	(1) 16 ans et moins (2) 17 ans (3) 18 ans (4) 19 ans (5) 20 ans et plus
82. Nombre d'années d'étude reconnues pour fin de classification salariale:	(1) 14 ans et moins (2) 15 ans (3) 16 ans (4) 17 ans (5) 18 ans (6) 19 ans (7) 20 ans (8) 21 ans ou plus	(1) 15 ans et moins (2) 16 ans (3) 17 ans (4) 18 ans (5) 19 ans (6) 20 ans et plus
83. Nombre d'années d'expérience dans l'enseignement:	(1) 1 an ou moins (2) 2-3 ans (3) 4-6 ans (4) 7-9 ans (5) 10-12 ans (6) 13-17 ans (7) 18-23 ans (8) 24-29 ans (9) 30-35 ans (10) 36 et plus	(1) 1 an ou moins (2) 2-3 ans (3) 4-6 ans (4) 7-12 ans (5) 13 ans et plus
84. Nombre d'années d'expérience à plein temps sur le marché du travail, mais hors de l'enseignement:	(1) 1 an et moins (2) 2-3 ans (3) 4-5 ans (4) 6-7 ans (5) 8-9 ans (6) 10-12 ans (7) 13-16 ans (8) 17-20 ans (9) 21 ans et plus	(1) 1 an ou moins (2) 2-3 ans (3) 4 ans ou plus

Variable	Catégories originales	Catégories recodées
85. Nombre d'endroits de travail à plein temps:	(1) 1 endroit (2) 2 endroits (3) 3 endroits (4) 4 endroits (5) 5 endroits (6) 6 endroits (7) 7-10 endroits (8) 11 endroits et plus	(1) 1 endroit (2) 2 endroits (3) 3 endroits (4) 4 endroits et plus
86. Déclassifié depuis qu'il enseigne:	(1) oui (2) non (3) pas de réponse	(1) oui (2) non et pas de réponse
87. Concentration des étudiants à qui il enseigne:	(1) sciences santé (2) tech. biologiques (3) sciences pures & appliquées (4) tech. physiques (5) sc. humaines (6) tech. humaines et adminstratives (7) arts (8) tech. artistiques (9) lettres (10) mixte	(0) mixte (1) sciences santé (2) tech. biologiques (3) sc. pures & appl. (4) tech. physiques (5) sc. humaines (6) tech. humaines et adm. (7) arts, lettres, tech. artistiques
88. Matière enseignée: son secteur d'appartenance	(1) sciences santé (2) tech. biologiques (3) sc. pures & appl. (4) tech. physiques (5) sc. humaines (6) tech. humaines et administratives (7) arts (8) tech. artistiques (9) lettres (10) mixte	(0) mixte (1) sciences santé (2) tech. biologiques (3) sc. pures & appl. (4) tech. physiques (5) sc. humaines (6) tech. humaines et adm. (7) arts, lettres, tech. artistiques
89-90. Collège	Chacun des collèges a un code qui lui est propre	

Variable	Catégories originales	Catégories recodées
91. Grandeur moyenne des groupes d'étudiants auxquels le professeur enseigne:	(1) 10 ét. et moins (2) 11-15 étud. (3) 16-20 étud. (4) 21-25 étud. (5) 26-30 étud. (6) 31-35 étud. (7) 36-40 étud.	(1) moins de 15 étud. (2) 16-25 étud. (3) 26-30 étud. (4) 31-35 étud. (5) 36 étud. et plus
92. Posé sa candidature à un poste "administratif" ou de professionnel:	(1) jamais (2) 1 fois (3) 2 fois (4) 3 fois et plus	(1) jamais (2) 1 fois ou plus
93. Statut d'emploi:	(1) plein temps (2) temps partiel (3) à la leçon	(1) plein temps (2) temps partiel et à la leçon
94. Occupé poste officiel dans le syndicat:	(1) jamais (2) durant 1 an ou moins (3) durant 2 ans (4) durant 2 ans ou plus	(1) jamais (2)
95. Niveau d'où proviennent les étudiants à qui le professeur enseigne:	(1) surtout du collège I (2) surtout de collège II (3) surtout de collège III (4) mélange à peu près équivalent de 2 ou 3 niveaux	(1)



Université du Québec
Institut national de la recherche scientifique

2700, rue Einstein
Case postale 7500, Ste-Foy, Québec.
Téléphone: (418) 657-2560